

LEADERSHIP, ENTREPRENARIAT ET CHOMAGE DES JEUNES EN AFRIQUE

MEMOIRE POUR L'OBTENTION DU
MASTER 2 MANAGEMENT DES ENTREPRISES ET DES ORGANISATIONS
OPTION :

Management Stratégique et Opérationnel (M2 MEO_MS0)

Présenté par :

KOUADIO Niambé Alphonse

Promotion [2017/2018]

DEDICACE

*A mon père Feu **KOUADIO***

Yambé,

*A ma mère **AFFIAN Akissi Clémentine,***

*A ma fiancée **KONAN Akissi Irène.***

REMERCIEMENTS

*« Il est de la reconnaissance comme de la bonne foi d'un marchand : elle entretient son commerce. Et puis, nous ne payons pas parce qu'il est non seulement juste de nous acquitter, mais aussi pour trouver plus facilement des gens qui nous prêtent ».*¹

C'est pourquoi, avant d'entamer la rédaction de ce mémoire, il nous paraît indéniable d'adresser nos remerciements à tous ceux qui, de près ou de loin, ont contribué au succès de cette étude et ont été d'un apport appréciable à l'élaboration de ce travail.

Nous tenons donc à exprimer notre gratitude à :

- ◆ **à la Direction de 2iE ;**
- ◆ **aux Enseignants de la faculté M2 MEO-MSO de la cohorte de Janvier 2017 ;**
- ◆ **Mme Sylvie OUEDRAOGO, Coordinatrice Formation 2iE.**

Nos pensées vont également à l'endroit de Mlle KONAN Akissi Irène pour son appui et son soutien permanents.

Que toutes les personnes dont les noms ne figurent pas ci-dessus et qui ont contribué au succès de cette étude, trouvent ici l'expression de notre profonde reconnaissance.

¹ LA ROCHEFOUCAULD François (1613-1680), dans Maximes, 1664, Page 223.

TABLE DES MATIERES

DEDICACE	I
REMERCIEMENTS.....	II
AVANT-PROPOS	IX
INTRODUCTION	1
Partie 1 :	2
I. APPROCHE DEFINITIONNELLE.....	3
I.1. Travail et Emploi	3
I.1.1. Population active	4
I.1.2. Déterminants de l'offre et de la demande de travail	4
I.1.3. Taux d'activité	5
I.1.4. Taux d'emploi.....	6
I.2. Chômage	6
I.2.1. Types de chômage.....	7
I.2.2. Taux de chômage	9
I-3. Leadership	10
I.3.1. Vision	11
I.3.2. Motivation	11
I.3.3. Servir	12
I.3.4. Empathie.....	12

I.3.5. Créativité	12
I.3.6. Exigence	12
I.3.7. Diriger	13
I.3.8. Faire équipe	13
I.3.9. Assumer des risques	13
I.3.10. Améliorer	13
I-4. Entrepreneuriat ou Entreprenariat	14
I.4.1. Typologie des entrepreneurs	15
I.4.2. Principales caractéristiques entrepreneuriales.....	15
II. APPROCHE METHODOLOGIQUE.....	16
I.1. Problématique	16
I.2. Objectifs	16
I.3. Méthodologie	17
I.4. Contraintes	17
Partie 2 :	19
I. DONNEES CHIFFREES SUR LE CHOMAGE.....	20
I.1. Le chômage en Afrique.....	20
I.2. La Côte d’Ivoire face au Chômage des jeunes.....	22
I.2.1. Proportion de jeunes en CI.....	22
I.2.2. Le chômage en CI	22
II. CAUSES LIEES AU CHOMAGE DES JEUNES.....	23
II.1. Formation inadaptée à l’évolution (inadéquation Formation-Emploi).....	23
II.2. Mentalité relative à l’emploi.....	24
II.3. Lourdeur des procédures de création d’entreprise (Cas de la Côte d’Ivoire).....	25
II.3.1. Déclaration notariée de souscription et de versement (DNSV)	25

II.3.2. Enregistrement des statuts et de la déclaration notariée de souscription et de versement.....	26
II.3.3. Dépôt des statuts au greffe du tribunal	26
II.3.4. Immatriculation au registre du commerce et de crédit mobilier (RCCM).....	26
II.3.5. Publication de l’avis de création et d’immatriculation au RCCM.....	27
II.3.6. Légalisation de l’avis	27
II.3.7. Déclaration fiscale d’existence	27
II.3.8. Immatriculation au commerce extérieur	27
II.3.9. Immatriculation de l’entreprise à la caisse nationale de prévoyance sociale (CNPS)	28
II.3.10. Déclaration du personnel	28
II.3.11. Entrée et sortie de capitaux	28
II.4. Difficultés de financement des PME.....	29
II.5. Corruption, Népotisme	31
II.6. Autres raisons du chômage.....	33
III. CONSEQUENCES ET IMPACTS DU CHOMAGE DES JEUNES.....	34
III.1. Conséquences directes du chômage sur le chômeur	34
III.1.1. Endettement et perte du pouvoir d’achat.....	35
III.1.2. Perte du lien social.....	35
III.1.3. Mauvaise santé physique et psychique.....	36
III.2. Conséquences indirectes	36
III.2.1. Le grand banditisme et la délinquance	36
III.2.2. Impact sur les salariés en poste.....	37
III.2.3. Fuite des cerveaux et le phénomène des émigrants.....	38
III.3. Conséquences sur le budget de l’Etat et les entreprises.....	39
III.3.1. Coûts directs	39

III.3.2. Coûts indirects	39
IV. COMMENT REMEDIER A LA REDUCTION DU CHOMAGE	40
IV.1. La part des Organismes internationaux.....	40
IV.1.1. L'ONU / OIT / OCDE / FMI.....	40
IV.1.2. La BAD	41
IV.2. La part des Etats	42
IV.2.1. Adaptation de la formation au besoin.....	42
IV.2.2. Facilitation du cadre juridique de l'emploi	42
IV.2.3. Politique d'emploi	43
IV.2.4. Promotion du mérite et de l'entrepreneuriat.....	44
IV.3. La part des jeunes.....	44
IV.3.1. Formation et alphabétisation	44
IV.3.2. Leadership and Entrepreneuriat.....	44
IV.3.3. Apprendre auprès de chaque entrepreneur : Histoire de Stanislas Zézé	45
CONCLUSION.....	46
BIBLIOGRAPHIE.....	47

ABREVIATIONS

<i>2IE</i>	<i>Institut International d'ingénierie de l'Eau et de l'Environnement</i>
<i>M2</i>	<i>Master 2</i>
<i>MEO</i>	<i>Management des Entreprises et des Organisations</i>
<i>MSO</i>	<i>Management Stratégique et Opérationnel</i>
<i>Mlle</i>	<i>Mademoiselle</i>
<i>BAD</i>	<i>Banque Africaine de Développement</i>
<i>OIT</i>	<i>Organisation Internationale du Travail</i>
<i>ONU</i>	<i>Organisation des Nations Unies</i>
<i>BIT</i>	<i>Bureau International du Travail</i>
<i>OCDE</i>	<i>Organisation de coopération et de développement économiques</i>
<i>RGPH</i>	<i>Recensement Général de la Population et de l'Habitat</i>
<i>PME</i>	<i>Petites et Moyennes Entreprises</i>
<i>PMI</i>	<i>Petites et Moyennes Industries</i>
<i>FCFA</i>	<i>Franc de la Communauté Financière Africaine</i>
<i>CEPICI</i>	<i>Centre de Promotion des Investissements en Côte d'Ivoire</i>
<i>FINEX</i>	<i>Financial Exchanges</i>
<i>ONG</i>	<i>Organisation Non Gouvernementale</i>
<i>IPC (CPI)</i>	<i>L'indice de perception de la corruption (Corruption Perceptions Index)</i>
<i>TVA</i>	<i>Taxe sur la Valeur Ajoutée</i>
<i>FMI</i>	<i>Fonds Monétaire International</i>
<i>PIB</i>	<i>Produit Intérieur Brut</i>
<i>OMD</i>	<i>Objectifs du Millénaire pour le Développement</i>
<i>VIH</i>	<i>Virus de l'Immunodéficience Humaine</i>
<i>SIDA</i>	<i>Syndrome d'Immuno Déficience Acquise</i>
<i>TIC</i>	<i>Technologies de l'Information et de la Communication</i>
<i>UE</i>	<i>Union Européenne</i>
<i>UA</i>	<i>Union Africaine</i>
<i>PDG</i>	<i>Président Directeur Général</i>
<i>ACLAP-CI</i>	<i>Association des Conseils en Lobbying et Affaires Publiques de Côte d'Ivoire</i>

FIGURES

<i>N°</i>	<i>Titre</i>	<i>Page</i>
1	<i>Schématisation de la définition de la population active</i>	6
2	<i>Ventilation régionale du chômage en Afrique en 2013</i>	18
3	<i>Ventilation régionale de l'emploi précaire en Afrique en 2013</i>	19

TABLEAUX

<i>N°</i>	<i>Titre</i>	<i>Page</i>
1	<i>Classement 2015 des pays africains selon l'indice de perception de la corruption</i>	30
2	<i>Nombre d'émigrants de 15 ans et plus dans les pays de l'OCDE venant d'Afrique 2010/2011</i>	36

AVANT-PROPOS

Créé avec pour ambition initiale de former des techniciens supérieurs et ingénieurs compétents dans les domaines du génie hydraulique et du génie rural, **l'Institut International d'ingénierie de l'Eau et de l'Environnement (2IE)** a pour objectif de nos jours la formation des ingénieurs-entrepreneurs dans cinq spécialités : Eau et Assainissement, Energie et Electricité, Environnement et Développement durable, Mines et Génie Civil, Management et Entrepreneuriat.

Cet établissement supérieur est né en 2006 (existe depuis 1968) de la restructuration de l'École d'Ingénieurs de l'Équipement Rural (EIER) et l'École des Techniciens Supérieurs de l'Hydraulique et de l'Équipement Rural (ETSHER) en offrant les possibilités de formation et développement ci-après: [1]

la Formation Initiale (Bachelor, Ingénieurs, Master) ;

- **la Formation Professionnelle** pour le renforcement des compétences des professionnels ;
- **une Direction de la Recherche Scientifique** de pointe avec ses 5 laboratoires ;
- **une Ecole Doctorale Internationale** en partenariats avec 15 Universités ;
- **une Technopole** dans le cadre des partenariats avec les entreprises et les professionnels.

Face aux défis de l'emploi, de l'innovation et de l'évolution rapide socio-économique, 2IE s'adapte et renforce continuellement ses partenariats avec les entreprises, institutions et d'autres universités ; cela pour garantir l'insertion de chacun de ses diplômés pour être en symbiose avec son Engagement : un diplôme, un emploi.

Toute cette stratégie est représentée par une équipe de direction avec notamment :

- le Directeur Général, Pr Mady KOANDA ;
- secrétaire Général, Mr KOUAME Kouassi ;
- conseiller Scientifique, Professeur Yézouma COULIBALY ;



- conseiller Chargé des Investissements, Mr Sanoussi Issoufou dit Maman Abdourazakou ;
- directeur des Etudes, Dr Ahmed Ousmane BAGRE ;
- directeur de la Recherche, Mr YACOUBA Hamma ;
- directeur de l'Ecole Doctorale, Dr Harouna KARAMBIRI ;
- directeur des Relations Internationales et de la Formation Continue, Mr Francis SEMPORE ;
- directeur des Infrastructures et de la Maintenance, Mr Amadou BOUREIMA ;
- directeur des Ressources Humaines, Mr Noufou SANOGO ;
- directeur Adjoint des Formations et de l'Innovation Pédagogique, Mr DJIM DOUMBE DAMBA

Le présent projet se situe dans le cadre de la validation de notre formation en **Master 2 Management des Entreprises et Organisation option Management Stratégique et Opérationnel (MMEO-MSO 2)**. Le Master MSO vise à former des cadres et des spécialistes de haut niveau en management des organisations. Cette formation a pour but de développer et renforcer les compétences tant stratégiques qu'opérationnelles.

INTRODUCTION

Avec un âge médian estimé à moins de 25 ans, la population de l'Afrique est la plus jeune du monde. Cette population qui s'élève à 1,2 milliard d'habitants pourrait doubler d'ici 2050 et représenterait un quart de la population mondiale selon les prévisions de la BAD [2]. Si elle est bien exploitée et encadrée, cette population active croissante représente un atout majeur et pourrait donner une forte impulsion à la transformation économique de l'Afrique.

Cependant, fort est de constater que la situation de l'emploi des jeunes en Afrique demeure un véritable défi pour tout le continent. Seulement 15 % des 420 millions de jeunes âgés de 15 à 35 ans sont salariés, 31 % sont au chômage et découragés, 19 % d'inactifs et les 35 % restants occupent des emplois précaires [3].

Le chômage des jeunes a par ailleurs des conséquences à fort impact partout en Afrique : mauvaises conditions de vie et des émigrations hors du continent, risques de conflits sur le continent, l'échec à la valorisation du talent des jeunes pour la croissance du continent.

Concernant l'exode, en 2015, le pourcentage de migrants internationaux nés en Afrique était de 14 %. En outre, le nombre de migrants en provenance d'Afrique a augmenté de 2,7 % par an, entre 2000 et 2015 [4].

Il apparaît donc urgent de créer des opportunités d'emploi pour les jeunes, car les impacts en seraient considérables. En affrontant les causes multiples du chômage des jeunes sur le continent, il sera possible d'entraîner une croissance inclusive pour tous, de transformer le dividende démographique de l'Afrique en dividende économique.

La présente étude, axée sur le thème '*Leadership, Entrepreneuriat et chômage des jeunes en Afrique*' aura pour objectif de déceler les raisons pouvant expliquer le chômage en montrant le lien entre le chômage et ses différentes conséquences.

Une étude qui aboutira à des suggestions et recommandations concernant le défi de l'emploi des jeunes.

Partie 1 :

Généralités sur le thème

*Cette partie a pour objectif de définir les notions que
contient le thème afin de mieux le cerner.*

I. APPROCHE DEFINITIONNELLE

Pour mieux aborder cette étude, il convient de définir chacun des concepts qui le forment pour mieux en cerner la teneur.

I.1. Travail et Emploi

Le travail et l'emploi sont deux notions liées.

L'offre de travail correspond à la demande d'emploi sur le marché du travail, ce sont les ménages qui offrent leur travail, c'est-à-dire leur force de travail aux entreprises. Les entreprises demandent de la force de travail des ménages. En revanche, il faut inverser le raisonnement sur le marché de l'emploi.

Quand le travail est rémunéré, il est souvent régulé par le droit et fait l'objet d'un contrat marchand de fourniture de service dont les conditions dépendent du marché ou d'un contrat de travail assorti d'un salaire qui correspond à des négociations collectives ou individuelles.

L'emploi est la stabilisation juridique du travail rémunéré d'une personne.

Son étude économique est faite par l'économie du travail, son étude sociologique correspond à la sociologie du travail, et son cadre juridique est le droit du travail dont l'application est surveillée par l'inspection du travail.

Sur le plan international, le travail est régi par l'Organisation Internationale du Travail (OIT), organisation spécialisée de l'ONU.

Au niveau macroéconomique, l'emploi représente l'ensemble du travail fourni au sein d'une économie nationale, par l'ensemble de la population active qui n'est pas au chômage.

La situation du marché du travail peut être évaluée au moyen du taux d'emploi et du taux de chômage.

Un emploi désigne également l'utilisation qu'on fait de quelque chose ou de quelqu'un. D'où le terme « employer quelqu'un » qui consiste à utiliser une personne active à des activités économiques.

Dans le cas de la présente étude, un emploi représente une occupation, une fonction ; il représente le travail exercé par un individu contre une rémunération ; une relation matérialisée par un contrat entre l'employeur et l'employé (le salarié).

I.1.1. Population active

Selon l'OIT, la population active est définie comme l'ensemble des personnes ayant entre 15 et 64 ans et qui ont travaillé non bénévolement durant une semaine de référence. Les personnes ayant un emploi mais ne l'exerçant pas pour différentes raisons (congé maternité, ...), ainsi que les chômeurs, font également partie de la population active.

La population active est donc l'ensemble des personnes en âge de travailler, ayant déjà un emploi ou à la recherche d'un emploi. Ainsi, les étudiants et les femmes au foyer ne sont pas inclus dans la population active, car ils ne recherchent pas un emploi.

Le fait d'appartenir à la population active relève d'une décision individuelle. En effet, chaque individu fait le choix de se présenter ou non sur le marché du travail.

Plusieurs facteurs influencent ce choix :

- la politique familiale ;
- la poursuite d'étude ;
- l'âge de la retraite ;
- la situation familiale (ex: monoparentale).

I.1.2. Déterminants de l'offre et de la demande de travail

L'offre de travail provient des ménages. Plusieurs facteurs influencent l'offre de travail. Parmi ces facteurs on trouve :

- la variation de la population active ;
- la durée de travail ;

- l'arbitrage économique entre temps libre et travail ;
- le niveau de salaire offert ;
- le niveau des prélèvements obligatoires, ...

Quant à la demande de travail, elle provient des entreprises. Elle représente le volume d'emploi dont ont besoin les entreprises.

Plusieurs facteurs influencent la demande de travail :

- les anticipations sur la production à venir ;
- la combinaison des facteurs de productions avec une recherche de productivité optimale ;
- des facteurs démographiques ;
- des contraintes légales.

Une entreprise demande du travail si l'embauche d'un salarié supplémentaire rapporte plus que le coût de ce salarié. Ce surplus apporté par le salarié (appelé productivité marginale du travail) est à comparer aux charges de personnel (salaire + charges sociales) engendrées par l'embauche du salarié.

I.1.3. Taux d'activité

Le taux d'activité d'une population (par exemple tous les individus de 35 à 44 ans) est la proportion d'actifs (individus actifs en emploi plus les chômeurs) dans cette population totale.

En général, la population considérée est la population en âge de travailler (selon les critères, personnes de plus de 15 ans, ou entre 15 et 64 ans).

Ainsi, le taux d'activité se calcule de la façon suivante : [5]

$$\text{Taux d'activité (en \%)} = \frac{\text{population active}}{\text{population totale correspondante}} \times 100$$

I.1.4. Taux d'emploi

L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) définit le taux d'emploi comme étant la proportion de personnes disposant d'un emploi parmi celles en âge de travailler (15 à 64 ans).

Le taux d'emploi reflète la capacité d'une économie à utiliser ses ressources en main-d'œuvre.

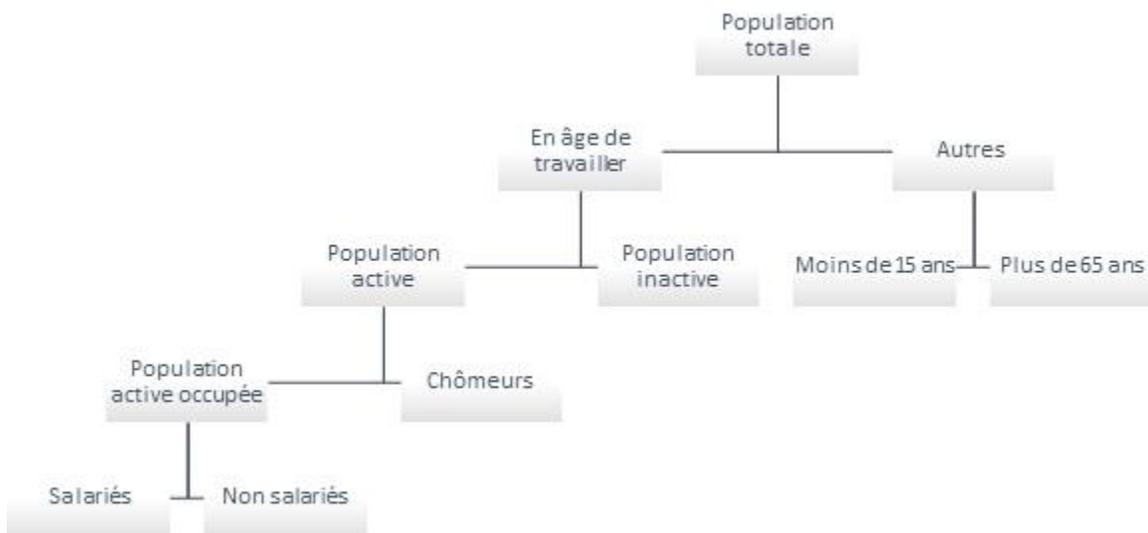


Figure 1 : Schématisation de la définition de la population active (source fr.wikipedia.org/wiki/Population_active)

I.2. Chômage

Le chômage est le temps que l'on passe sans travailler. C'est une période d'inactivité professionnelle due au manque de travail.

Selon le BIT, est chômeur toute personne (de 15 ans ou plus) qui remplit les critères suivants :

- « être sans travail », c'est-à-dire ne pas avoir d'activité, même minimale, pendant la semaine de référence ;

- « **être disponible pour travailler** », c'est-à-dire être en mesure d'accepter toute opportunité d'emploi qui se présente dans les quinze jours, sans qu'une tierce obligation soit une entrave au retour à l'activité ;
- « **rechercher activement un emploi**, ou avoir trouvé un qui commence ultérieurement ».

Ainsi, « Sont au chômage toutes les personnes au-dessus d'un âge déterminé, qui n'exercent pas d'emploi rémunéré ou ne sont pas travailleurs indépendants, sont disponibles pour travailler, et s'efforcent de trouver un emploi rémunéré ou de devenir travailleurs indépendants. »

Selon Les normes régionales ou nationales, pour être chômeur, il faut avoir été sans travail durant la semaine de référence (soit moins d'une heure hebdomadaire d'activité) et avoir fait des démarches spécifiques en vue de retrouver un emploi, sans forcément s'être déclaré comme chômeur auprès de l'administration.

Aux États-Unis, le Bureau of Labor Statistics compte comme chômeurs les personnes n'ayant pas d'emploi, en ayant cherché un activement durant les 4 semaines passées, et disponibles pour travailler.

1.2.1. Types de chômage

La science économique distingue plusieurs formes et types de chômages.

Cette diversité s'explique par le fait que ces définitions visent à mettre en exergue des caractéristiques spécifiques et donc peuvent éventuellement se recouvrir :

- **le chômage volontaire** provient du refus de travailler résultant d'un niveau réputé trop bas des salaires ou de conditions de travail jugées non acceptables.
- **le chômage involontaire** correspond à la définition entendue par le BIT, Bureau International du Travail.
- **le chômage d'attente, de recherche ou de prospection** : chômage volontaire correspondant à la période d'investissement en information ou formation pour trouver le meilleur emploi (sachant que le chômeur peut disposer au cours de cette période d'un revenu de remplacement).

- **le chômage frictionnel** : chômage lié au délai nécessaire pour trouver un autre emploi. Ce type de chômage mesure l'imperfection du marché du travail (absence de transparence ou mauvaise information).
- **le chômage de mobilité** : les travailleurs employés sont en permanente mobilité. À tout moment, des individus quittent leur emploi pour changer d'entreprise, de région, de salaire, de poste, de conditions de travail. À la mobilité entre les différents emplois s'ajoutent les périodes de mobilité entre activité et inactivité.
- **le chômage conjoncturel ou chômage cyclique** illustre l'idée que l'emploi est tributaire du niveau de l'activité économique. Il peut résulter d'un ralentissement de l'activité ou de l'évolution négative de l'économie qui peut présenter un caractère cyclique.
- **le chômage saisonnier**, lié aux variations d'activité au cours de l'année dans certains secteurs économiques (exemple : le tourisme).
- **le chômage résiduel** désigne la partie non conjoncturelle du chômage (soit la différence entre chômage total et chômage conjoncturel).
- **le chômage chronique ou chômage durable** pointe le fait que certaines activités ou certaines catégories de personnes peuvent être confrontées de façon plus durable à une situation de chômage.
- **le chômage structurel** est causé par des rigidités aussi bien des salaires que des qualifications : « Il est dû à l'hétérogénéité du facteur travail et se produit généralement dans une économie non stationnaire [...] caractérisée par des changements dans les goûts des consommateurs et/ou des mutations technologiques ».
- **le chômage classique** est lié selon Edmond Malinvaud à l'insuffisance des capacités de production ou au coût excessif du travail.
- **le chômage de croissance** correspond à des demandes d'emploi non satisfaites et révélées par l'expansion économique. Ainsi des implantations nouvelles d'activité dans une région donnée créent potentiellement des tensions sur le marché de l'emploi local (par demande directe d'emplois ou par effet secondaire des nouveaux revenus distribués).
- **le chômage effectif** est le niveau de chômage calculé selon les normes édictées par le BIT, Bureau International du Travail.

- **le chômage apparent ou chômage déguisé** désigne des situations de sous-optimisation de l'emploi, masquant en réalité un chômage potentiel : situation de sureffectif dans les entreprises ou administrations.
- **le chômage keynésien** pointe le chômage engendré par une insuffisance de la demande effective.
- **le chômage marxien** est une variante du chômage classique : « Les non-travailleurs » — générés par l'état de rareté de l'offre de capital par rapport à celle de travail — constituent une « armée de réserve » pesant sur les rémunérations et la condition de l'ensemble des travailleurs.
- **le chômage partiel** correspond à une réduction de temps de travail entraînant une réduction de rémunération.
- **le chômage technique** correspond à des arrêts de travail pour des motifs techniques : difficultés d'approvisionnement, indisponibilité des équipements, occupation des locaux, intempéries, ...
- **le chômage technologique** correspond à des mutations et/ou pertes d'emploi occasionnées par le changement des méthodes de production.

1.2.2. Taux de chômage

Le taux de chômage est le pourcentage des personnes faisant partie de la population active qui sont au chômage.

La définition du taux de chômage peut varier d'un pays à l'autre, les comparaisons brutes des taux officiels de chaque pays sont donc inappropriées.

La définition du taux de chômage au sens du Bureau international du travail (BIT) est une définition reconnue mais sujette à petites différences d'interprétation.

Certaines institutions, comme l'OCDE, calculent des taux de chômage harmonisés permettant les comparaisons internationales.

Le taux de chômage est une statistique économique fortement employée par les médias pour présenter la situation économique d'un pays.



Le taux d'emploi, qui prend en compte la répartition de la population entre actifs et inactifs, reflète plus fidèlement l'utilisation de la main-d'œuvre d'un pays. [6]

$$\text{Taux de chômage (en \%)} = \frac{\text{chômeurs au sens du BIT}}{\text{population active}} \times 100$$

Le chômage naît d'un déséquilibre sur le marché du travail.

Les explications de ce déséquilibre varient en fonction des courants de pensée. Selon certains auteurs, le chômage s'explique par la rigidité du salaire sur le marché du travail. Pour d'autres auteurs, le chômage s'explique par une demande de biens et services insuffisante émanant des ménages.

En somme, le niveau de la population active a un rôle important dans le niveau de l'offre de travail ; une population qui évolue sans cesse avec des facteurs démographiques, économiques, et sociaux.

I-3. Leadership

Le leadership se définit comme la capacité d'influencer des personnes de façon à ce qu'elles puissent exécuter des tâches sans contraintes, avec toute la motivation voulue pour atteindre des objectifs communs.

Cette capacité à exercer un leadership s'acquiert au fil du temps, à la suite d'expériences vécues. Le leadership peut être positif ou négatif, il peut être une très grande source de motivation ou encore produire l'effet contraire.

La personne responsable de l'équipe qui veut influencer positivement les membres de son équipe et les guider vers une vision commune dans l'accomplissement des tâches doit tenir compte des notions suivantes pour effectuer un travail de qualité, axé sur les résultats :

- un leader se doit de reconnaître son propre style de leadership et le pratiquer à bon escient;



- un leader efficace utilise une communication franche et directe avec ses coéquipiers afin de développer des relations interpersonnelles basées sur la confiance et le respect mutuels;
- le leader est capable d'influencer positivement les membres de son équipe, il sait comment vendre ses idées de façon à motiver ses troupes;
- le leader efficace est aussi celui qui guide l'équipe vers la réussite et qui sait offrir soutien et encouragement au besoin;
- un leader doit avoir une vision d'avenir et il est capable d'anticiper les événements afin d'être en mesure de bien gérer les changements qui peuvent se produire;
- la personne qui exerce un leadership doit aussi être en mesure de gérer efficacement les conflits;
- le leader doit être capable de prendre des décisions, de les communiquer adéquatement et de savoir les faire accepter par les membres de l'équipe.

Quoi qu'il en soit, nous pouvons définir le leadership en nous basant sur certains éléments communs. Voici les 10 manières de définir l'art de diriger :

I.3.1. Vision

Être leader implique d'avoir une vision et de la partager avec les autres. C'est uniquement en inspirant les autres que l'on arrive à partager un but commun vers lequel diriger les efforts et le dévouement de toute l'équipe.

I.3.2. Motivation

Le leader sait motiver mieux que personne, c'est une de ses principales fonctions en tant que responsable de personnes. À travers la motivation, le leader canalise l'énergie et le potentiel professionnel de ses collègues de travail afin d'atteindre les objectifs.

I.3.3. Servir

Le leader est au service de l'équipe, et non pas le contraire. Les membres du groupe doivent pouvoir compter sur le soutien de leur leader et le sentir, avoir à portée de main les outils nécessaires pour exécuter leur travail de manière adéquate, voir leurs efforts reconnus et savoir qu'il y a une personne attentive pour corriger les mauvaises habitudes. Tout cela fait partie d'un leadership qui sert à son équipe, et non pas le contraire.

I.3.4. Empathie

Une des qualités essentielles chez un leader qui mène précisément au succès est l'intelligence émotionnelle, cette capacité – souvent innée – dont dispose les leaders pour se mettre à la place des autres, comprendre leurs préoccupations et trouver des solutions aux problèmes. Les leaders connaissent les secrets de leur activité, et c'est pourquoi ils peuvent faire preuve d'empathie envers les clients et envers les membres de leur équipe : cette empathie aide à inspirer et à établir des liens qui conduisent au succès.

I.3.5. Créativité

La définition de leadership est également liée à la créativité. Les bons leaders sont capables de créer un environnement qui encourage tous les membres de leur équipe à développer leurs compétences et leur imagination, de manière à ce qu'ils contribuent au projet commun et à la vision de l'entreprise en apportant leur touche personnelle. Si vous souhaitez diriger avec succès, respectez la créativité des autres, et apprenez des gens qui vous entourent. Sûrement que leurs idées ont davantage de côtés positifs que négatifs.

I.3.6. Exigence

Un bon leader met la barre très haute pour les siens car il souhaite atteindre les objectifs et tirer le meilleur de son équipe. Seul un leader exigeant obtiendra de grands résultats. Au-delà de cette exigence, le leader doit savoir écouter, pour connaître les besoins de ses collègues, afin de pouvoir ensuite leur offrir le temps et les ressources nécessaires pour qu'ils fassent bien leur travail, et donc, qu'ils accomplissent ce qui leur est demandé.

I.3.7. Diriger

Le leader doit être en tête pour diriger et servir de guide à son équipe durant tout le processus, jusqu'à atteindre l'objectif fixé. Mais en plus de cette « avant-garde », les leaders savent également quand ils doivent faire un pas en arrière pour que ce soit leur équipe qui prenne l'initiative. De cette manière, ils arrivent à offrir à leur équipe l'opportunité de se développer personnellement et professionnellement. La gestion pure se concentre sur les tâches, le leadership authentique, sur les personnes.

I.3.8. Faire équipe

Le vrai leadership cherche à travailler en équipe pour atteindre un objectif commun. La gestion de personnes est une des tâches les plus difficiles auxquelles doivent les leaders faire face. Grâce à l'attitude positive indispensable aux bons leaders, et à la confiance que ces derniers déposent en leurs collègues de travail, les personnes obtiennent de meilleurs résultats. Les leaders ayant un esprit d'équipe savent assumer la responsabilité lorsque quelque chose ne va pas bien, de même que récompenser le groupe après un travail bien fait.

I.3.9. Assumer des risques

Le leader est chargé d'assumer les risques que les autres ne sont pas disposés à assumer. Il a suffisamment confiance en lui pour prendre une décision, et s'il se trompe, le leader doit avoir le courage suffisant pour rectifier, assumer sa faute et reprendre la bonne direction, sans culpabiliser l'équipe. Les bons leaders savent être en avance sur leur temps, ils voient des opportunités où d'autres ne les voient pas, et ils savent transmettre l'illusion de leur vision pour essayer d'en faire une réalité.

I.3.10. Améliorer

Le vrai leadership cherche l'amélioration continue. Les leaders peuvent transformer les individus de leur équipe en d'authentiques champions, des personnes qui ont amélioré leurs capacités et ont réussi à développer des compétences grâce à l'influence de leur leader.



En résumé, la définition de leadership n'a rien à voir avec la hiérarchie ni avec la position des gens dans l'entreprise, elle n'a rien à voir non plus avec le fait d'imposer des opinions mais plutôt d'écouter ceux qui savent.

Le leadership est l'attitude qu'adoptent les personnes qui recherchent quelque chose de différent, qui s'engagent à atteindre un objectif et qui arrivent à transmettre leur conviction aux autres à travers l'illusion et l'optimisme, pour atteindre un objectif commun.

Les compétences, la formation, l'expérience et le comportement sont également importants pour un leader. Mais pour vraiment arriver au top, un leader doit être charismatique.

Un manager qui reflète l'image de ses visions et de ses valeurs est un manager charismatique qui inspire les gens autour de lui, avec comme clé du succès le parfait équilibre entre une excellente communication et une image professionnelle.

La façon dont vous vous présentez, l'image que vous projetez tous les jours et la façon dont vous communiquez crée votre image charismatique de leader – c'est l'image vis-à-vis de l'équipe, des collègues et de toutes les personnes autour.

Trois qualités clés que tous les excellents managers possèdent :

- ils ont une vision claire et partagent cette vision avec leurs équipes,
- ils communiquent leurs visions avec clarté,
- ils ont le talent de tirer le meilleur de leurs collaborateurs.

I-4. Entrepreneuriat ou Entreprenariat

L'entrepreneuriat ou l'entreprenariat est beaucoup plus un état d'esprit. De multiples définitions existent, mais elles tournent toutes autour du fait qu'entreprendre matérialise la capacité à saisir ou à provoquer des opportunités, la capacité à prendre des risques et investir dans le but d'espérer un meilleur résultat.

Howard Stevenson, un professeur de la prestigieuse Harvard Business School, en avait formulé une excellente :

« L'entreprenariat est la poursuite d'opportunités sans égard pour les ressources existantes ».

La perception de l'opportunité en dépit du manque de ressources explique ce qui différencie la façon dont les fondateurs gèrent leur entreprise, par opposition aux administrateurs : ils tendent à mettre l'accent sur l'équipe plutôt que sur la hiérarchie et préfèrent les décisions rapides à la délibération. Et avec leurs collaborateurs, ils proposent de leur faire voir plus de choses pour qu'ils comprennent quelles sont leurs perspectives à long terme, plutôt que de s'attacher aux ressources maigres du présent. L'opportunité est leur seule réelle ressource.

L'entrepreneuriat est une dynamique de création et d'exploitation d'une opportunité d'affaires par un ou plusieurs individus via la création de nouvelles organisations à des fins de création de valeurs.

Selon le Petit Robert, nous avons trois définitions du mot « entrepreneur » :

- la première définition fait référence à l'acte d'entreprendre: « est entrepreneur » celui qui entreprend quelque chose.
- la seconde voit dans l'entrepreneur « une personne qui se charge de l'exécution d'un travail ».
- la troisième, perspective économique, est entrepreneur « toute personne qui dirige une entreprise pour son propre compte, et qui met en œuvre les divers facteurs de production (agents naturels, capital, travail), en vue de vendre des produits ou des services ».

I.4.1. Typologie des entrepreneurs

En fonction de leur mode d'action, l'on distingue deux profils essentiels d'entrepreneurs :

Profil PIC: Pérennité, Indépendance et croissance

Profil CAP: Croissance, Autonomie et Pérennité.

I.4.2. Principales caractéristiques entrepreneuriales

L'entrepreneur est une personne de caractère avec des traits qui lui sont propres :

- désir d'accomplissement,
- recherche du pouvoir,



- l'autonomie,
- la confiance en soi,
- haut niveau d'énergie et de dynamisme,
- persévérance malgré les obstacles,
- tolérance au stress,
- capable de faire face à la concurrence,
- personne orientée vers l'action,
- innovateur,
- capacité de concevoir des projets, de conceptualiser et de se projeter dans l'avenir.

Ainsi, l'entrepreneur se résume en une personne qui sait saisir les opportunités malgré les risques.

II. APPROCHE METHODOLOGIQUE

I.1. Problématique

Face au chômage, qui est l'un des problèmes chroniques de nos sociétés modernes, et son impact sur certains maux qui minent nos jeunes, les dirigeants du monde entier et ceux de l'Afrique en particulier, ont pris le problème à bras le corps.

Par ailleurs, le thème du 5e Sommet UE-UA tenu les 29 & 30 Novembre 2017 à Abidjan reflète l'ampleur de la situation : « Investir dans la jeunesse pour un avenir durable ».

Il convient, dès lors, que chacun à son niveau, face l'effort en travaillant à la réduction du chômage.

I.2. Objectifs

Notre projet vise à mettre en lumière les opportunités de réduction durable du chômage en Afrique, et spécialement en Côte d'Ivoire tout en mettant en exergue le lien entre le leadership-Entrepreneuriat et la réduction du chômage.

De façon plus spécifique, cette étude devra :

- définir les notions liées à l’emploi/chômage des jeunes ;
- avoir des données officielles portant sur le chômage en Afrique et en Côte d’Ivoire ;
- analyser les données relatives à l’emploi des jeunes ;
- déterminer les causes du chômage des jeunes ;
- déterminer les dangers liés au chômage des jeunes ;
- déterminer les capacités des jeunes influençant la création d’entreprise ;
- promouvoir l’entrepreneuriat et le mérite.

I.3. Méthodologie

L’élaboration du présent document a suivi principalement trois étapes.

- **La recherche documentaire** : première phase de notre travail, elle a consisté à rechercher

des écrits et informations ayant un rapport avec le thème du projet. Cette documentation préalable sans distinction a porté sur la recherche de livres, articles, supports audios/vidéos et travaux publiés ou non traitant de l’emploi des jeunes en Afrique.

- **La collecte des données** : elle a consisté à approcher des personnes par des questionnaires

et/ou des observations directes en vue d’avoir la perception des autres sur le sujet de l’emploi. Cette étape aura permis d’avoir une idée plus claire du niveau de motivation et des enjeux pour la chose entrepreneuriale.

- **Le traitement de données** : phase qui concerne la saisie, l’organisation et la hiérarchisation des informations recueillies dont l’analyse et l’interprétation ont aidé à la proposition de solutions.

I.4. Contraintes

Si la recherche documentaire a été faite sans difficulté majeure, nous avons, cependant fait face à quelques difficultés au niveau de la collecte des données plus particulièrement sur les questionnaires.



Du fait des différents emplois du temps chargés, le sondage et le questionnaire direct ont connu un faible taux de réponses.

En somme, notre étude sur la problématique de l'emploi des jeunes vise à faire ressortir les informations utiles dans la promotion de l'entrepreneuriat.

Le cadre du travail et l'objectif du projet étant connus et eu égard, nous pouvons à présent aborder les données sur le chômage et l'emploi des jeunes.

Partie 2 :

Décryptage 4C du chômage des jeunes en Afrique : Chiffres, Causes, Conséquences et Contre-mesures

La présente partie met en évidence les chiffres du chômage des jeunes en Afrique en révélant les causes et conséquences liées à ce phénomène. Des recommandations face à ce problème y sont également soumises.

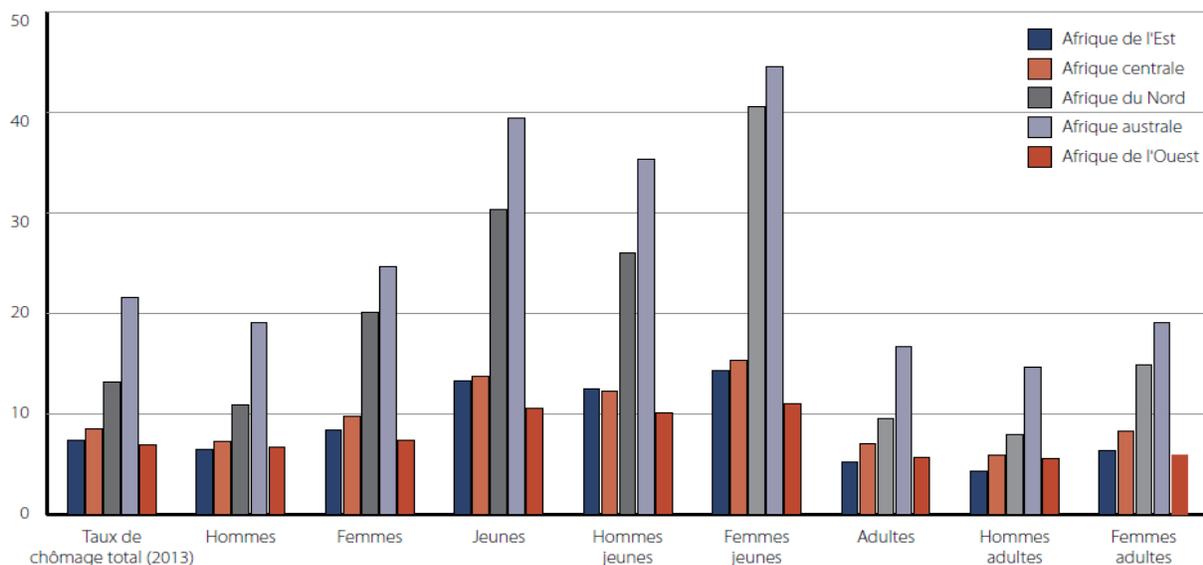
I.1. Le chômage en Afrique

Si la stratégie de la BAD est de « *favoriser la création de 25 millions d'emplois pour les jeunes avec des retombées positives pour 50 millions d'africains au cours de la prochaine décennie* », il est clair que les défis liés à l'emploi en Afrique sont de plus en plus grands.

En effet, selon la ventilation du chômage en Afrique faite en 2013 par l'OIT, l'Afrique australe possède le taux le plus élevé avec 21,6 %. L'Afrique du Nord, l'Afrique centrale et l'Afrique de l'Est regroupent respectivement 13,2 %, 8,5 % et 7,9 % [7].

Quant à l'Afrique de l'Ouest, elle fermait la marche avec le taux le plus faible de 6 %.

Le chômage des jeunes et des femmes reste supérieur à celui des hommes, toutes régions confondues (figure 2) ; une situation qui requiert des mesures urgentes en vue de remédier aux disparités de genre persistantes et de tirer parti des opportunités que représentent le dividende démographique et la forte augmentation de la population de jeunes.



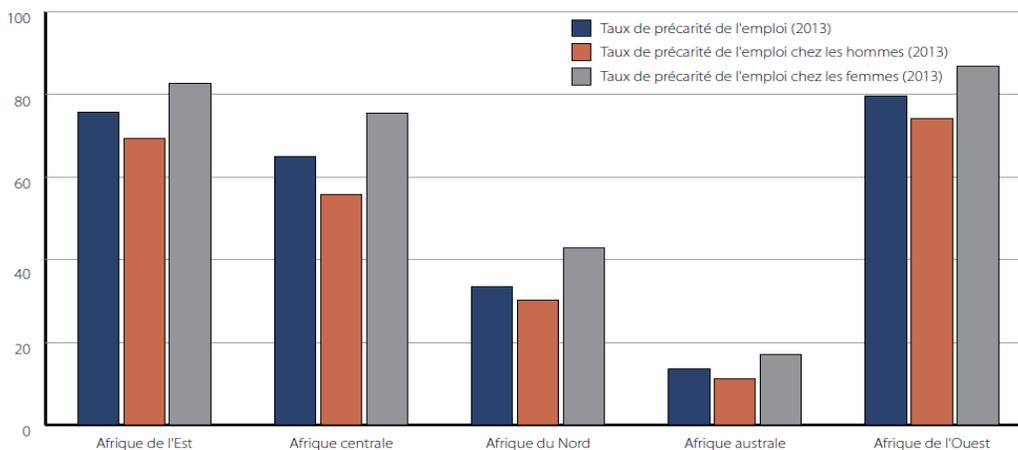
Source : OIT – Modèle économétrique des tendances, octobre 2014.

Figure 2 : Ventilation régionale du chômage en Afrique 2013

Bien que les taux ci-dessus donnent une idée des tendances du chômage en Afrique, ils ne rendent pas entièrement compte de la participation de la main-d'œuvre dans les secteurs formel et informel, ni de la situation des travailleurs sous-employés, vulnérables ou découragés. En raison du manque d'emplois décents, la plupart des Africains exercent des emplois précaires, concentrés en grande partie dans le secteur informel.

Les chiffres de 2013 (figure 3) montrent que la majorité de la population africaine travaille dans le secteur informel. Ces chiffres sont relativement élevés en Afrique de l'Ouest, où le total des personnes employées dans le secteur informel, hommes et femmes confondus, représente 79,6 pour cent de la population. En outre, la proportion des femmes occupant des emplois précaires (86,9 %) est beaucoup plus élevée que celle des hommes (74,1 %). On observe une situation similaire en Afrique de l'Est, où 75,8 pour cent de la population active occupe des emplois précaires (69,3 pour cent d'hommes contre 82,8 pour cent de femmes). Les autres régions connaissent des situations analogues ; l'Afrique centrale arrive en troisième position, avec plus de 50 pour cent de sa population active qui occupe un emploi précaire.

En Afrique du Nord, ce taux est légèrement supérieur à 30 pour cent. C'est en Afrique australe que la proportion de main-d'œuvre occupant des emplois précaires est la moins élevée, avec des taux relatifs à la fois aux hommes et aux femmes inférieurs à 20 pour cent. Ceci est en partie dû aux structures économiques relativement bien formalisées de cette sous-région. Les chiffres liés à l'emploi précaire des femmes dépassent nettement ceux des hommes dans l'ensemble des régions et sont particulièrement élevés en ce qui concerne les jeunes.



Source : OIT – Modèle économétrique des tendances, octobre 2014.

Figure 3 : Ventilation régionale de l'emploi précaire en Afrique 2013

I.2. La Côte d'Ivoire face au Chômage des jeunes

I.2.1. Proportion de jeunes en CI

La population ivoirienne est essentiellement jeune.

En effet, le RGPH 2014 en CI a révélé les données ci-dessous : [8]

- 22.671.331 habitants, au 15 mai 2014, selon le 4ème Recensement Général de la Population et de l'Habitat de 2014 ;
- taux de croissance annuel entre 1998 et 2014 : 2,6% ;
- densité de population : 70,3 Habitants/km² ;
- 51,7% Hommes et 48,3% de femmes ;
- 49.7% en zone urbaine et 50,3% en zone rurale ;
- répartition par âge :

0-14 ans: 9.412.391 (41,52%)

15-34 ans : 36,2%

35-64 ans : 19,8 %

65 ans et plus: 562.012 (2,48%).

Comme on le constate, la Côte d'Ivoire regorge un énorme potentiel de jeunes à exploiter dans le plan de développement économique : 36 % de la population est composée essentiellement de jeunes âgés de 15 à 34 ans, et 56% de la population globale ont un âge compris entre 15 et 64 ans.

I.2.2. Le chômage en CI

Malgré une forte croissance économique (estimée à 9,1 % en 2014 et 7,6% en 2017), la Côte d'Ivoire fait face à un énorme défi en matière d'emploi des jeunes.

Concernant l'emploi en Côte d'Ivoire, la BAD donne les chiffres clés ci-dessous: [9]

- en 2013, 6,7 % de la population active au chômage (soit 745000 chômeurs) ;

- 8,6 % des jeunes (14-35 ans) au chômage ; fort chômage des jeunes diplômés (17 % chez ceux de l'enseignement supérieur et 25 % pour ceux des filières techniques/professionnelles).
- 12 % de chômage parmi les jeunes femmes contre 5,6 % pour les jeunes hommes.
- 28,2 % des enfants de 5 à 17 ans actifs économiquement en 2013 (31 % des filles ; 26 % des garçons).

Au cours d'une conférence de presse tenue en Février 2018 sur la Radiodiffusion Télévision Ivoirienne (RTI1), le Premier Ministre Ivoirien, Monsieur Amadou Gon Coulibaly a confirmé que le taux de chômage est d'environ 23%, un taux très élevé.

Ces chiffres interrogent sur les raisons de ce taux qui reste élevé malgré les efforts consentis par L'Etat et le Gouvernement de Côte d'Ivoire.

Il convient alors de s'interroger sur les raisons de ces taux élevés du chômage.

II. CAUSES LIEES AU CHOMAGE DES JEUNES

Pour cerner les raisons qui expliquent les taux de chômage élevés, nous les avons essentiellement regroupées autour de six groupes :

- formation inadaptée à l'évolution (inadéquation Formation-Emploi),
- mentalité,
- lourdeur des processus de création d'entreprise,
- insuffisance de financement des PME,
- corruption, népotisme,
- raisons diverses.

II.1. Formation inadaptée à l'évolution (inadéquation Formation-Emploi)

L'un des plus grands freins au travail des jeunes réside dans l'inadéquation Formation-Emploi.



En effet, avec l'évolution galopante que connaît le monde en général et les entreprises en particulier, nos systèmes éducatifs ont du mal ou ne suivent pas du tout le rythme.

De ce fait, les enseignements dispensés dans les écoles sont soit caduques, soit loin des réalités du monde des entreprises et donc de leurs besoins en terme de compétences : une situation qui met sur le marché de l'emploi du personnel formé mais pas adapté aux besoins des entreprises. Ce qui est l'une des raisons du fort taux de chômage des jeunes diplômés (17 % chez ceux de l'enseignement supérieur et 25 % pour ceux des filières techniques/professionnelles cas de la Côte d'Ivoire).

Par ailleurs, ce déséquilibre entre l'offre et la demande dans le cas où la main d'œuvre de qualité existe, pourrait s'expliquer par le manque d'informations et la mauvaise orientation des jeunes dans le système éducatif. Dans certains cas, les jeunes n'ont pas le choix de leur filière du fait des effectifs pléthoriques dans les différentes universités, et cela par manque ou insuffisance d'infrastructures d'enseignement.

A cela s'ajoute, un déficit pour la stratégie d'insertion et d'accompagnement des jeunes dans le tissu social.

Hors mis ces raisons, la mentalité inculquée dès le bas âge constitue l'un des catalyseurs du chômage.

II.2. Mentalité relative à l'emploi

De façon traditionnelle et par défaut, obtenir un emploi (se faire embaucher) semble l'issue favorite de celui/celle qui se fait former. Une mentalité rétrograde qui diminue les chances d'expression du génie que possède chacun.

En effet, tout au cours du cursus, les formations mettent l'accent sur un apprentissage pour une embauche future au détriment de l'entrepreneuriat, de la création d'entreprise et des affaires.

De ce fait, la société elle-même (que ce soit à l'école comme à la maison) finit par enseigner inconsciemment depuis l'enfance, que réussir dans la vie consiste à devenir employé plutôt que de créer soi-même des emplois pour les autres en tant que détenteur de son propre business.

Une mentalité qui plombe fortement la création d'emplois au profit du chômage.

En plus, une telle mentalité amène les jeunes à délaissé certains secteurs économiques jugés moins juteux ou moins prestigieux. Faire croire aux jeunes qu'il n'y a que dans les bureaux qu'il y a de bons emplois au détriment des formations professionnelles comme la plomberie, l'électricité, l'agriculture, la mécanique, l'hôtellerie... est une énorme entorse à l'emploi des jeunes.

Ainsi, nous avons montré comment la mentalité défaitiste concernant l'emploi peut être facteur de chômage.

Cependant, dans de nombreux cas, ceux qui désirent entreprendre se retrouvent face à la lourdeur des procédures de création d'entreprise.

II.3. Lourdeur des procédures de création d'entreprise (Cas de la Côte d'Ivoire)

En Côte d'Ivoire, l'Etat, ayant vu les difficultés que rencontrent les futurs entrepreneurs, a mis en place des guichets uniques ou « guichets de formalités des entreprises » pour les formalités administratives de création des entreprises.

Cependant, ces démarches de création restent longues et complexes, avec onze (11) étapes officielles suivantes et une multitude de documents à fournir telles que détaillées ci-après : [10]

II.3.1. Déclaration notariée de souscription et de versement (DNSV)

Première démarche à effectuer, les pièces suivantes sont exigées pour la délivrance de cette déclaration :

- un récépissé de dépôt des fonds délivré par la banque,
- la liste des souscripteurs,
- le montant des sommes versées par chacun et les bulletins de souscription en double exemplaire,
- le montant des honoraires de réalisation fixés par le notaire.

II.3.2. Enregistrement des statuts et de la déclaration notariée de souscription et de versement

Il doit se faire dans un délai d'un mois à compter de la date indiquée sur les statuts, auprès de la Direction de l'enregistrement et des timbres. A cet effet, l'entrepreneur doit produire :

- huit exemplaires originaux des statuts signés et paraphés,
- ou bien huit exemplaires du procès-verbal de l'assemblée constitutive et du procès-verbal du conseil d'administration dans le cas d'une société anonyme.

En retour, le créateur d'entreprise recevra six exemplaires originaux des statuts enregistrés. Le coût de cette prestation est :

- d'abord un timbre de 500 F devra être apposé sur chacune des feuilles de chaque exemplaire des statuts ;
- paiement du droit d'enregistrement : il est calculé en pourcentage du capital social. Les entreprises dont le capital varie entre 3 millions et 5 milliards FCFA, doivent verser 0,3% du capital alors que celles de plus de 5 milliards doivent s'acquitter de 0,1% de ce montant. Un forfait de 18 000 F est accordé aux entreprises dont le capital est inférieur à 3 millions. Il faut noter que cette déclaration permet le suivi de l'impôt sur le revenu des créances (IRC) et de l'impôt sur le revenu des valeurs mobilières (IRVM).

II.3.3. Dépôt des statuts au greffe du tribunal

Les statuts sont déposés au niveau du Greffe du Tribunal d'Abidjan, composés essentiellement de deux exemplaires des statuts préalablement enregistrés.

Cette étape coûte 5 000 F aux créateurs d'entreprise, qui reçoivent en retour un récépissé de dépôt.

II.3.4. Immatriculation au registre du commerce et de crédit mobilier (RCCM)

Cette formalité est faite au greffe du Tribunal de Commerce d'Abidjan ou du tribunal du siège de la société et permet d'obtenir deux formulaires portant la date et le numéro d'immatriculation au registre du commerce.



Ici, le demandeur devra fournir cinq formulaires d'inscription au registre disponibles au guichet unique de l'investissement (cout du jeu de cinq imprimés : 1000 F CFA, auxquels il faut ajouter les frais d'inscription au registre qui sont évalués à 10 000 FCFA).

II.3.5. Publication de l'avis de création et d'immatriculation au RCCM

La publication doit intervenir dans un délai de 15 jours soit au journal officiel ou dans un journal habilité à publier les annonces légales.

II.3.6. Légalisation de l'avis

La légalisation s'effectue dans les mairies qui requiert trois exemplaires du journal de parution de l'avis visés par Fraternité matin au prix de 600 FCFA. Un timbre fiscal de 500 F pour chacun des exemplaires.

Au bout du processus, les entrepreneurs obtiennent trois exemplaires légalisés du journal de parution de l'avis.

II.3.7. Déclaration fiscale d'existence

La déclaration fiscale d'existence est du ressort de la Direction Générale des Impôts (DGI) ou du centre des impôts compétent. Les grandes entreprises sont dirigées vers la Direction des Grandes Entreprises.

Un formulaire de déclaration fiscale d'existence à remplir est à retirer auprès de ces services. Le service est facturé par les impôts à hauteur de 2 000 F pour les sociétés et 1000 F pour les particuliers, et aboutit à l'attribution d'un numéro de compte contribuable porté sur le double de la déclaration fiscale d'existence remis au créateur d'entreprise.

II.3.8. Immatriculation au commerce extérieur

L'objectif de cette démarche est d'attribuer au créateur d'entreprise un code importateur et un code fiscal (renouvelable chaque année). Pour cela, il doit fournir :

- une fiche de renseignement à retirer au CEPICI ou au ministère du commerce,
- une fiche d'immatriculation au registre du commerce,
- une attestation de déclaration fiscale,



- un formulaire de déclaration fiscale d'existence,
- une attestation de patente,
- une attestation de régularité fiscale,
- une photocopie de la pièce d'identité du gérant.

La prestation revient à 10 000 F CFA. Mais il faut noter que cette étape concerne particulièrement les entreprises dont les activités se déroulent à l'importation et/ou à l'exportation.

II.3.9. Immatriculation de l'entreprise à la caisse nationale de prévoyance sociale (CNPS)

L'immatriculation à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS), qui est gratuite, permet d'attribuer un numéro de matricule à l'employeur. Pour bénéficier de ce service, ce dernier doit remplir un formulaire d'immatriculation employeur à retirer dans l'une des agences de la CNPS.

II.3.10. Déclaration du personnel

Egalement gratuite et se réalisant auprès de la CNPS et de l'inspection du travail, cette déclaration concerne à la fois les nationaux et les non nationaux à l'exclusion des diplomates et fonctionnaires internationaux.

Le créateur d'entreprise doit faire remplir un formulaire d'immatriculation par chaque salarié, leur faire fournir une photo d'identité et une copie d'extrait d'acte d'Etat civil ou d'identité. Il lui sera remis une carte d'assurance sociale comportant un matricule salarié.

II.3.11. Entrée et sortie de capitaux

Cette dernière étape a pour objectif l'obtention d'une autorisation de transfert de capitaux auprès d'une banque ou de la direction de la FINEX sise à la cité financière au 10ème étage. Des formulaires à remplir sont à retirer et à déposer dans ces structures gratuitement.

Outre les difficultés dans les procédures, les jeunes entrepreneurs peinent également à trouver un financement.

II.4. Difficultés de financement des PME

L'un des plus grands problèmes pour les personnes qui désirent entreprendre réside dans la difficulté de trouver un financement.

En effet, les établissements financiers sont de plus en plus stricts sur les procédures pour l'obtention d'un crédit pour le lancement d'une activité.

Dans le cas où le prêt est octroyé, le taux d'intérêt reste élevé avec une période de remboursement relativement faible ; toute chose qui augmente la pression et l'hésitation du demandeur quand il s'agit de chercher un financement pour son business.

Par ailleurs, le déficit de financement total pour les PME en Afrique subsaharienne était estimé en 2011 à plus de 140 milliards de dollars, et seulement 6,4 % des PME africaines ont accès à un financement bancaire.

Accès au crédit

Dans le rapport Doing Business 2011, la Côte d'Ivoire occupait la 152ème place sur 183, pour l'accès au crédit des PME/PMI [11]. Cela démontre toutes les difficultés que rencontrent les petites et moyennes entreprises déjà existantes ou en constitution, au moment de trouver un financement.

Selon cette étude, les dix économies avec les environnements réglementaires les plus favorables aux entreprises sont Singapour, suivi de la Nouvelle-Zélande (2), le Danemark (3); la Corée du Sud (4); Hong Kong (5); le Royaume-Uni (6); les États-Unis (7); la Suède (8); la Norvège (9); et la Finlande (10).

Maurice reste au premier rang en Afrique (32e dans le monde) devant le Rwanda, qui retrouve sa deuxième place. L'Afrique du Sud se range au 4e rang africain derrière le Botswana. La Tunisie (74e) complète le quinté de tête et se range au premier rang parmi les pays d'Afrique du Nord, juste devant le Maroc (75e).

Le rapport Doing Business 2016 note que « de multiples réformes ont également été mises en œuvre en Côte d'Ivoire (142e), à Madagascar (164e), au Niger (160e), au Togo (150e) et au Rwanda (62e) ». [12]



Selon le rapport Doing business de 2018 la Côte d'Ivoire occupe la 142^e place mondiale dans l'accès au crédit [13], une place qui montre que beaucoup d'efforts reste à faire à ce niveau.

Taux d'intérêt [14]

Concernant les taux d'intérêt au crédit bancaire, il est fixé librement et varie d'un établissement bancaire à un autre.

Le taux de base bancaire (TBB) est l'élément qui sert à déterminer les conditions appliquées par les banques pour octroyer un crédit à leurs clients. En espèce, les établissements qui ont le taux d'intérêt le plus élevé en Côte d'Ivoire sont la Bicici et Access Bank. Ce taux est de 11%. A la Bicici, les taux d'intérêts sont fonction de la catégorie. Pour la catégorie A, il est de 3.75% et de 4% pour la catégorie B. S'agissant des catégories C et D, les taux d'intérêts sont respectivement de 4.25% et 4.5%. A ces différents taux d'intérêts il faut ajouter une commission « d'engagement » de 0.5%.

Les TBB les plus bas appliqués sur le territoire national sont de 10% et 10.25%. Ils sont respectivement pratiqués par la BNI et la BOA. La politique de crédit adoptée par la BNI consiste à attribuer un crédit en fonction des mouvements des comptes. Pour ce qui est des découverts et des avances diverses, elle applique un TBB de 7%. Idem pour le taux d'escompte. L'obtention du crédit s'accompagne de frais d'engagement. Il s'agit notamment de la caution d'appel d'offre (1% par trimestre), la caution définitive (2% par trimestre) et une avance sur DAT (Dépôt à terme), auquel on applique un taux égal au taux du DAT plus un point. Sans oublier l'assurance, les commissions d'engagement et les frais de dossier.

Quant aux autres établissements bancaires intervenants en Côte d'Ivoire leurs taux sont compris entre 10 et 11%.

8 ont des TBB de 10.75%. Pour la SGBCI, les critères de crédit se situent à deux niveaux : le crédit à court terme (inférieur à 2 ans), pour lequel le TBB est de 10.75%, auquel il faut ajouter une marge bancaire (minimum 5.25%) plus diverses commissions liées à l'opération (engagement, dossier de crédit, ...). Le crédit à long terme (plus de deux ans) a le même TBB et



les mêmes commissions que le crédit à court terme. Seulement la marge bancaire diffère. Elle est de 4.75%.

A la Sib, le TBB s'élève à 10.75%. Les crédits dans cette banque s'obtiennent au regard des mouvements des comptes.

Avec un taux d'intérêt de 10.5%, la BHCI met à la disposition de ses clients, titulaires de comptes commerciaux, des crédits, des découverts et des cautionnements.

Enfin, si le système bancaire en Côte d'Ivoire est réputé pour sa réticence à accorder des crédits aussi bien aux ménages qu'aux PME/PMI, il faut cependant noter que les banques ne sont pas les seules coupables car les clients sont souvent eux-mêmes à l'origine de leur insuccès à l'obtention de crédit auprès des banques.

Cela peut s'expliquer par le :

- **manque d'informations,**
- **manque de préparation** et de sérieux dans le dossier pour la demande de crédit.

II.5. Corruption, Népotisme

La corruption reste un fléau qui mine l'Afrique. L'ONG Transparency International a publié son classement des pays africains les plus corrompus, selon l'indice de perception de la corruption donnée par une enquête faite en 2015. Cette enquête évalue 167 pays sur une échelle de 0 points (perçus comme très corrompus) à 100 points (perçus comme très intègres).

Certains pays africains ont enregistré de fortes progressions comparativement à la précédente enquête, c'est notamment le cas du Rwanda (+11 places), de la Namibie (+10) et du Sénégal (+8).

D'autres pays du continent ont cependant reculé.

Ainsi, le Maroc est passé de la 80^è place à l'échelle mondiale à la 88^è place. Le Lesotho a perdu six places. Sur 52 pays africains passés au peigne fin, 6 seulement ont obtenu une note supérieure ou égale à la moyenne (50 points).

L'indice de perception de la corruption (ou *Corruption Perceptions Index CPI*), qui ne mesure que les actes touchant le secteur public, s'appuie sur des données collectées par 12 organismes internationaux, parmi lesquels la Banque mondiale, la Banque africaine de développement ou encore le Forum économique mondial.

En dépit du constat que la grande majorité des pays ont une note inférieure à la moyenne, Transparency International relève avec satisfaction « que le nombre de pays ayant réussi à améliorer leur score a été plus élevé que celui des pays où il a baissé » en 2015.

Voici le classement des pays africains dans l'indice de perception de la corruption:

1-Botswana (28 ^e rang à l'échelle mondiale)	14-Zambie (76 ^e)	27-Malawi (112 ^e)	40-Centrafrrique (145 ^e)
2 -Cap Vert (40 ^e)	15-Bénin (83 ^e)	28-Mauritanie (112 ^e)	41-République du Congo (146 ^e)
3-Seychelles (40 ^e)	16-Liberia (83 ^e)	29-Mozambique (112 ^e)	42-Tchad (147 ^e)
4-Rwanda (44 ^e)	17-Algérie (88 ^e)	30-Tanzanie (117 ^e)	43-RD Congo (147 ^e)
5-Maurice (45 ^e)	18-Egypte (88 ^e)	31-Sierra Leone (119 ^e)	44-Burundi (150 ^e)
6-Namibie (45 ^e)	19-Maroc (88 ^e)	32-Gambie (123 ^e)	45-Zimbabwe (150 ^e)
7-Ghana (56 ^e)	20-Mali (95 ^e)	33-Madagascar (123 ^e)	46-Erythrée (154 ^e)
8-Lesotho (61 ^e)	21-Djibouti (99 ^e)	34-Cameroun (130 ^e)	47-Guinée-Bissau (158 ^e)
9-Sénégal (61 ^e)	22-Gabon (99 ^e)	35-Comores (136 ^e)	48-Libye (161 ^e)
10-Afrique du Sud (61 ^e)	23-Niger (99 ^e)	36-Nigeria (136 ^e)	49-Angola (163 ^e)
11-Sao Tomé-et-Principe (66 ^e)	24-Ethiopie (103 ^e)	37-Guinée (139 ^e)	50-Soudan du Sud (163 ^e)
12-Burkina Faso (76 ^e)	25-Côte d'Ivoire (107 ^e)	38-Kenya (139 ^e)	51-Soudan (165 ^e)
13-Tunisie (76 ^e)	26-Togo (107 ^e)	39-Ouganda (139 ^e)	52-Somalie (167 ^e)

Tableau 1 : Classement 2015 des pays africains dans l'indice de perception de la corruption

(Source : ONG Transparency International) [15]

II.6. Autres raisons du chômage

En plus des raisons mentionnées précédemment, le chômage peut s'expliquer par :

- **la peur d'entreprendre** : Entreprendre devient une phobie ou carrément une alternative d'office vouée à l'échec pour celui qui est témoin de l'échec d'un proche entrepreneur. La mauvaise expérience de son entourage estompe son désir éventuel d'entreprendre et de prendre des risques.
- **le déguerpissement et la non-relocalisation des déguerpis** : Dans le cadre de l'assainissement des grandes villes (Abidjan, Dakar, Niamey,), une vaste opération de déguerpissement de plusieurs personnes tenant des commerces et affaires dans certaines communes ont occasionné de nombreuses pertes en terme d'emploi.
A Abidjan, par exemple, les personnes déguerpies se plaignent soit du manque de cadre de pour leur relocalisation, soit de la cherté ou de l'inaccessibilité des nouveaux locaux mis à leur disposition.
- **l'orientation par défaut des nouveaux bacheliers** : même si cette tendance diminue au fil du temps, le choix des domaines ne répond à aucun critère de volonté. Les choix sont souvent contraints ou faits par un effet de mode et de suivisme. Le domaine tertiaire est par exemple plus sollicité que celui de la technique ou du monde agricole. Toute chose qui occasionne un nombre pléthorique de diplômés sans emplois pour certaines spécialités.

A ces problèmes, il convient d'ajouter certaines préoccupations sécuritaires inhérentes à l'instabilité de la paix dans certaines localités du pays. De manière plus spécifique, ces problèmes sont les suivants :

- la dégradation de l'environnement des affaires (corruption, rackets, insécurité, injustice, tracasseries diverses, etc.),
- la réduction des marchés (partition des marchés domestiques, contrefaçons, fraudes, barrières diverses à l'entrée de marchés régionaux de pays partenaires, incapacité à s'adapter à diverses normes à l'entrée de nombreux marchés internationaux notamment européens et américains),

- l'augmentation structurelle des coûts des facteurs de production (eau, énergie, travail, capital, etc.),
- la réduction des capacités de financement (retard dans le remboursement des crédits de TVA, mesures fiscales prises sans concertation et affectant significativement le besoin en fonds de roulement, conditions drastiques et inadaptées pour l'obtention de crédits),
- l'inadéquation quasi chronique et structurelle entre éducation, formation et emploi.

En définitive, nous constatons que les catalyseurs du chômage sont multiples. Toutes ces raisons ont pour résultat immédiat de dissuader les jeunes qui désirent entreprendre ou de les décourager dans la recherche d'emploi.

Il convient alors de montrer les conséquences et les dangers occasionnés par une telle situation.

III. CONSEQUENCES ET IMPACTS DU CHOMAGE DES JEUNES

Le chômage de masse est un fléau économique, politique et social qui concerne désormais toutes les catégories socioprofessionnelles (employés, ouvriers et cadres).

Ces conséquences sociales directes et indirectes concernent les demandeurs d'emploi et les salariés en poste qui ont peur de perdre leur emploi. Les surcoûts financiers générés par le chômage et la peur du chômage contribuent à creuser le déficit budgétaire et donc, la dette publique de l'État.

III.1. Conséquences directes du chômage sur le chômeur

Les conséquences directes sont l'endettement des ménages, la rupture des liens sociaux et la perte de la santé des demandeurs d'emploi. Les conséquences indirectes sont la hausse de la délinquance et l'insécurité des salariés en poste.

III.1.1. Endettement et perte du pouvoir d'achat

Le salarié qui se retrouve au chômage perd 25 % de son revenu qui décroît en fonction de sa durée [16]. Si le ménage avait souscrit un emprunt immobilier et de nombreux crédits à la consommation, cette perte de revenu peut conduire au surendettement. La cessation de paiement des traites déclenche une procédure de recouvrement, la saisie des biens et à terme, l'expulsion.

Les conséquences économiques sont profondes à ce niveau : difficultés matérielles et financières, surendettement, diminution du revenu.

Toutes choses qui participent à la pauvreté et à la propagation de la faim.

III.1.2. Perte du lien social

L'entreprise étant le principal lieu de socialisation du salarié, la perte d'un emploi s'accompagne de la perte du réseau et des liens professionnels qui permettent la satisfaction du besoin d'appartenance. Le statut de chômeur étant dévalorisé, il influence profondément l'image et l'estime que l'individu a de lui.

Malgré le temps libre dont il dispose, le chômeur ne se sent pas digne d'en profiter pour expérimenter de nouvelles activités qui lui permettraient de créer de nouveaux liens sociaux.

La honte qu'il ressent l'incite à s'isoler de sa famille et de ses amis. En se repliant sur lui, le chômeur perturbe l'équilibre de sa vie de famille et de la vie en société.

En 1987, Serge Paugam faisait apparaître que 43,5 % des hommes au chômage depuis 2 ans avaient vécu une rupture conjugale, contre 18,9 % pour ceux qui étaient actifs [17]. Pour toutes ces raisons, le chômage de longue durée apparaît comme l'une des principales causes de l'exclusion sociale.

Un recul social lourd de conséquences : difficultés morales (perte de dignité), regard des autres, perte de repères, d'expérience, divorce, repli, suicide.

III.1.3. Mauvaise santé physique et psychique

L'identité, le statut social et le sens de la vie d'un individu étant étroitement liés à la pratique quotidienne d'une activité professionnelle, le chômage de longue durée risque de provoquer un effondrement de sa personnalité et de son équilibre psychique.

Ne disposant plus de repères temporels pour structurer son emploi du temps et le rythme de sa vie, le chômeur est confronté au désœuvrement, à l'angoisse et au vide existentiel. En se prolongeant, ce climat stressant et anxiogène peut provoquer des maladies plus ou moins graves, telles que l'insomnie, la dépression, le cancer, etc., et parfois, conduire au suicide.

Une étude de 1997 a montré qu'une hausse brutale de 3 % du taux de chômage pouvait provoquer une hausse du taux de suicide de 4,4 % [18].

Étant davantage soumis aux maladies cardio-vasculaires et rénales (+50 %), le taux de mortalité d'un chômeur augmente en moyenne de 75 % [19] par rapport à celui d'un actif.

Michel Lagrave cite une étude britannique qui affirme qu'une hausse de 1 million de chômeurs sur 5 ans provoque 50 mille décès et 60 mille cas de maladies mentales supplémentaires [20].

Ces conséquences incitent davantage les chômeurs à retrouver rapidement un emploi qu'à profiter du temps libre.

III.2. Conséquences indirectes

III.2.1. Le grand banditisme et la délinquance

La première conséquence indirecte concerne la hausse de la délinquance et de la criminalité. Étant confrontés à la difficulté de trouver un emploi, les jeunes issus de milieux défavorisés peuvent facilement basculer dans la délinquance.

En effet, la plupart des condamnés pour vols, trafics ou violences cumulent la précarité et l'exclusion sociale dues au chômage. Des études montrent la corrélation entre la hausse du chômage et de la délinquance. Aux États-Unis, une étude a démontré qu'une hausse de 10 % de chômage provoque une hausse de 4 % des arrestations, de 6 % des incarcérations, de 3,4 % des

crimes économiques et de 0,8 % des crimes violents. Une hausse de 1 million de chômeurs sur 5 ans est à l'origine de 14 mille condamnations pénales supplémentaires [20].

Le chômage étant la principale cause de la délinquance, au lieu d'augmenter le nombre de prisons, les pouvoirs publics devraient plutôt enrayer la hausse du chômage.

III.2.2. Impact sur les salariés en poste

Il n'y a pas que les chômeurs qui sont concernés par la hausse du chômage. Il concerne également tous les salariés qui ont « la chance d'avoir un emploi ».

La hausse du chômage entretient un climat d'insécurité dans l'esprit des salariés qui ont peur de perdre leurs emplois et de se retrouver en situation de précarité et d'exclusion sociale.

Pour éviter de se retrouver au chômage, en fonction de son niveau hiérarchique, le salarié peut utiliser de multiples stratégies : se soumettre aux ordres, contribuer au « sale boulot », accepter la dégradation de ses conditions de travail et l'intensification de son rythme de travail, rentrer en compétition avec ses collègues et ne pas s'impliquer dans des revendications sociales collectives.

La peur du chômage empêche les mouvements sociaux de se mobiliser pour lutter contre la dégradation des conditions de travail : la stagnation des salaires, la hausse de la flexibilité, la réforme du Code du travail, la casse du système social, etc. Ce comportement de soumission provoque un état de stress qui a des répercussions sur la santé physique et psychique des salariés et la performance économique des entreprises.

De plus en plus de salariés sont sujets à des états anormaux d'agitation et d'angoisse, accompagnés d'une diminution de la lucidité et d'un rétrécissement de la pensée.

Ces symptômes sont révélateurs d'un malaise social profond qui concerne toutes les catégories sociales professionnelles (cadres, employés et ouvriers).

Les principaux troubles sont la schizophrénie, la maladie d'Alzheimer, l'alcoolisme, la toxicomanie et l'addiction (consommation, jeux, sexe, travail, etc.).

L'augmentation de la consommation d'antidépresseurs et de maladies psychosomatiques liées à la souffrance au travail permet à l'industrie pharmaceutique et de la santé de générer d'énormes

profits avec des coûts énormes liés aux problèmes de santé mentale au travail. Ce processus contribue à approfondir le déficit de la caisse d'assurance maladie.

III.2.3. Fuite des cerveaux et le phénomène des émigrants

Même s'il ne demeure pas la seule cause, le chômage est également à la base de la fuite des cerveaux de l'Afrique vers l'Occident et l'un des catalyseurs de l'immigration clandestine.

En effet, compte tenu de la situation du manque d'emploi dans leurs pays respectifs, de nombreux Africains (diplômés ou non, qualifiés ou non) décident d'aller à l'aventure, à la recherche de l'eldorado.

Cette "fuite des cerveaux" de plus en plus croissante, pénalise à n'en point douter le développement des pays africains. C'est d'ailleurs cette situation alarmante que décrit le Fond Monétaire International (FMI) dans son rapport sur les prévisions économiques mondiales. Selon ce rapport, le chiffre des migrants africains à destination des pays les plus riches pourrait atteindre 34 millions en 2050.

Selon l'OCDE, pour la période 2010/2011, le nombre des migrants âgés de 15 ans et plus issus de 15 pays africains vers les pays de l'OCDE étaient environ 10,5 millions (voir tableau)

Pays et région d'origine	Population totale				Population féminine			
	Population d'émigrants de		Taux d'émigration des individus de		Population d'émigrants de		Taux d'émigration des individus de	
	Population d'émigrants (milliers)	formation supérieure	Taux d'émigration	formation supérieure	Population d'émigrants (milliers)	formation supérieure	Taux d'émigration	formation supérieure
AFRIQUE	10,490.4	2,855.7	2.4	10.8	5,017.5	1,259.9	1.8	8.8
Maroc	2,630.1	391.8	9.9	14.6	1,214.2	161.0	9.1	15.9
Algérie	1,503.9	305.8	5.5	9.2	733.9	139.7	5.4	8.0
Afrique du Sud	539.5	280.8	1.6	11.6	276.6	140.8	1.6	10.6
Tunisie	507.2	94.5	5.8	8.9	214.7	37.8	5.0	7.1
Egypte	394.9	192.7	0.7	3.2	148.7	70.9	0.5	2.7
Ghana	337.4	102.9	2.2	14.3	165.0	42.9	2.1	15.6
Kenya	255.0	107.8	1.1	12.8	135.7	52.0	1.2	17.3
Sénégal	247.8	47.6	3.1	14.0	89.0	19.0	2.2	15.1
Zimbabwe	193.1	88.8	2.3	43.6	102.6	46.2	2.4	50.8
République démocratique du Congo	189.5	59.9	0.5	6.5	99.5	26.5	0.6	10.9
Cameroun	158.9	66.1	1.5	14.7	84.6	28.7	1.5	15.0
Côte d'Ivoire	140.0	39.3	1.2	5.2	71.2	17.5	1.2	7.2
Maurice	132.4	42.4	11.7	41.0	69.0	17.9	12.0	38.5
Soudan	97.4	30.9	0.4	3.0	41.0	12.2	0.3	2.1
Ouganda	94.5	45.0	0.6	7.6	49.2	21.4	0.6	8.1

Tableau 2 : Nombre d'émigrants de 15 ans et plus dans les pays de l'OCDE venant d'Afrique

(Source : DIOC 2010/11 www.oecd.org/fr/els/mig/dioc.htm)



Ce tableau indique qu'environ 11% de cette population a une formation supérieure, et donc qualifiée. Cette immigration de jeunes qualifiés est lourde de conséquences pour l'Afrique.

Une situation davantage ressentie partout dans le monde avec la crise économique mondiale.

En France, selon son recensement de 2012, regorge environ 5,7 millions d'immigrés (soit 8,7% de sa population totale).

Le chômage a également des répercussions sur le budget de l'Etat.

III.3. Conséquences sur le budget de l'Etat et les entreprises

En plus des conséquences politiques et sociales, le chômage a également des impacts sur le budget de l'État tant à travers des coûts directs qu'indirects qu'il engendre.

III.3.1. Coûts directs

Les coûts directs comprennent les pertes de recettes fiscales de l'État et des collectivités locales. À ce chiffre, il faut ajouter le manque à gagner dus aux allègements de charges patronales pour l'embauche de chômeurs (l'exonération des entreprises).

A cela s'ajoutent les plans emplois (stages, formations, ...) qui représentent également un coût pour l'État.

III.3.2. Coûts indirects

L'augmentation des maladies liées au chômage, ainsi qu'au stress et à la peur de perdre son emploi provoque une explosion des dépenses de santé qui creuse le déficit de la caisse d'assurance maladie.

L'augmentation de la délinquance due au chômage provoque la hausse des dépenses liées à la sécurité et à la justice. Le surpeuplement des prisons pour petits délits oblige le gouvernement à en construire de nouvelles. Selon une étude canadienne [21], si le taux de chômage atteignait 10,4 % de la population, son coût indirect évoluerait entre 5 % et 12 % du PIB. S'il atteint 12 %, ce coût représenterait 253 milliards €, soit 81 % des recettes de l'État.



Étant donné qu'elle provoque la baisse des recettes fiscales et la hausse des dépenses publiques, la hausse du chômage contribue directement et indirectement à l'augmentation de la dette publique de l'État.

A ce stade, nous avons mis en exergue les raisons et les dangers liés au chômage.

Il semble alors plus qu'urgent de trouver des solutions pour la résolution de ce fléau.

IV. COMMENT REMEDIER A LA REDUCTION DU CHOMAGE

Étant donné l'urgence de la question de l'emploi et les nombreuses conséquences du chômage, il convient de s'interroger sur les méthodes et solutions pour résorber le problème.

A ce sujet, les responsabilités sont partagées entre les organismes Internationaux, les États, gouvernements et les jeunes eux-mêmes.

IV.1. La part des Organismes internationaux

IV.1.1. L'ONU / OIT / OCDE / FMI

L'ONU, à travers les OMD (Objectifs du Millénaire pour le Développement) affiche clairement son appui à lutter contre le chômage, la pauvreté et la faim, qui en première ligne des objectifs de la liste suivante : [22]

- objectif 1 : éliminer l'extrême pauvreté et la faim ;
- objectif 2 : assurer l'Éducation primaire pour tous ;
- objectif 3 : promouvoir l'Égalité des sexes et l'autonomisation des femmes ;
- objectif 4 : réduire la mortalité infantile ;
- objectif 5 : améliorer la santé maternelle ;
- objectif 6 : combattre le VIH/SIDA le paludisme et d'autres maladies ;
- objectif 7 : préserver l'environnement ;
- objectif 8 : mettre en place un partenariat mondial pour le développement.



Cette volonté est d'autant plus affichée par une cible explicitée dans l'Objectif #1 <<**CIBLE 1.B - Assurer le plein-emploi et la possibilité pour chacun, y compris les femmes et les jeunes, de trouver un travail décent et productif**>>.

IV.1.2. La BAD

A travers sa Stratégie pour l'emploi des jeunes en Afrique 2016-2025 [23], la BAD ne cesse d'œuvrer à la réduction du chômage des jeunes.

La question de l'emploi des jeunes est au cœur de sa stratégie TOP 5 pour transformer l'Afrique. En effet, à travers son initiative <<**Emplois pour les jeunes en Afrique**>>, la BAD vise en 2025 la création de 25 millions d'emplois pour les jeunes et la formation de 50 millions de jeunes pour devenir des entrepreneurs.

Une politique qui s'articule autour de trois principaux secteurs :

- agriculture,
- TIC,
- industrie.

La BAD reste un énorme appui pour surmonter les contraintes de capitaux privés qui font obstacle à l'investissement ; des actions qui restent à encourager et à perpétuer.

Par ailleurs, l'Institution, dans son programme sur la stratégie 2013-2023, présente cinq priorités de développement (TOP 5 pour Transformer l'Afrique). Ces Cinq grandes priorités sont les suivantes :

- éclairer et fournir de l'énergie à l'Afrique,
- nourrir l'Afrique,
- industrialiser l'Afrique,
- intégrer l'Afrique,
- améliorer la qualité de vie des Africains.

Des priorités dont l'accomplissement aura un énorme impact sur la qualité de vie et l'insertion des jeunes.

IV.2. La part des Etats

Etant donné l'impact international que représente la question du chômage, tous les Etats travaillent de concert à son éradication. Le thème choisi pour le 5e sommet UA-UE tenu en Novembre 2017 à Abidjan en est une parfaite illustration : « *Investir dans la jeunesse pour un avenir durable* ».

Aussi, L'Etat, dans la solution de recherche face au chômage des jeunes a une part importante à jouer. Cette responsabilité peut être regroupée en 4 actions spécifiques : adaptation de la formation au besoin, facilitation du cadre juridique de l'emploi, favoriser une meilleure politique de l'emploi, promouvoir le mérite et l'entrepreneuriat.

IV.2.1. Adaptation de la formation au besoin

Concernant l'éducation, l'Etat doit pouvoir adapter les formations aux besoins des entreprises tout en luttant contre l'analphabétisme.

Pour cela, il faut :

- actualiser les données, supports de cours et les programmes délivrés,
- former les formateurs eux-mêmes,
- construire davantage des infrastructures pour désengorger les salles,
- permettre des enseignements de qualité,
- enseigner l'entrepreneuriat et l'éducation financière dès le bas âge,
- veiller à faire développer des formations professionnelles tout au long de la vie active car les travailleurs qui reçoivent une formation ont plus de chance de conserver leur emploi que ceux qui n'en reçoivent pas.

IV.2.2. Facilitation du cadre juridique de l'emploi

Au plan juridique, et dans le cadre plus général de la promotion de l'investissement en Côte d'Ivoire, les pouvoirs publics ont engagé un certain nombre de réformes pour encourager la

création d'entreprise, notamment avec la création du CEPICI (Centre de Promotion des Investissements en Côte d'Ivoire).

A ce titre, 5 principales réformes ont été entreprises par l'Etat Ivoirien en vue de l'amélioration des affaires : [24]

- création entreprise : Suppression du passage chez le notaire pour la constitution de toute société commerciale, sauf la Société Anonyme et la Société par Action Simplifiée selon l'ordonnance N 2015 770 du 09 Décembre 2015 ;
- protection des investissements minoritaires ;
- institutionnalisation d'un formulaire unique de déclaration et de paiement des impôts
- mise en place des procédures spéciales pour le règlement des petits litiges ;
- innovations dans les procédures de redressement judiciaire.

Toutes ces actions permettent de réduire considérablement le temps et les montants requis dans la constitution d'une entreprise à travers le guichet unique CEPICI.

IV.2.3. Politique d'emploi

Face à la persistance du chômage, des réformes du marché du travail restent nécessaires.

L'Etat doit veiller à la protection de l'emploi et contrôler l'application des contraintes réglementaires du droit du travail, pour garantir les emplois.

L'Etat devait aussi transformer les emplois temporaires en emplois permanents, en réduisant les écarts entre les différents types de contrat de travail.

L'Etat pourrait s'inspirer du modèle du Canada dans la création d'emplois en partenariat avec les industries basées sur son territoire.

L'Etat doit enfin encadrer les jeunes entrepreneurs.

Une croissance inclusive et durable serait donc le moteur.

IV.2.4. Promotion du mérite et de l'entrepreneuriat

La promotion du mérite et de l'entrepreneuriat reste un véritable catalyseur dans la création d'emplois et donc de réduction du chômage.

A ce titre, l'Etat de Côte d'Ivoire a initié depuis quelques années, la promotion du mérite à travers <<*Le Prix National d'Excellence*>>. Il s'agit d'une lucarne qui a lieu chaque année et par laquelle l'Etat récompense les meilleurs de chaque secteur de tout le territoire. La dernière Edition de 2017 a vu 74 lauréats [25]. Une initiative largement appréciée par l'opinion et tous les acteurs (privés comme publics).

A cela, l'Etat doit renforcer la lutte contre la corruption.

Concernant l'entrepreneuriat, l'Etat doit soutenir le financement des PME et renforcer les actions en faveur de l'emploi des jeunes à travers le Ministère en charge de la jeunesse.

IV.3. La part des jeunes

IV.3.1. Formation et alphabétisation

Les jeunes, premières cibles du chômage, doivent également prendre leur destin en main.

La première responsabilité des jeunes est de chercher à être formé, car une jeunesse sans formation est un danger en sursis.

Elle doit donc faire montre de beaucoup d'envie dans la quête de solutions.

IV.3.2. Leadership and Entrepreneuriat

La jeunesse représente un énorme potentiel dans la création d'emploi.

Ainsi, lorsqu'elle est bien formée et entreprenante, son leadership pourrait contribuer à réduire considérablement le chômage.



C'est pour cela que les jeunes doivent s'intéresser à tous les secteurs d'avenir (agriculture, industrie, TIC, énergie, tertiaire...).

Pour les travailleurs africains qualifiés à l'étranger, ils pourraient apporter de nouvelles compétences et expériences en investissant ou en revenant s'installer dans leur pays natal.

IV.3.3. Apprendre auprès de chaque entrepreneur : Histoire de Stanislas Zézé

Stanislas Zézé, PDG de Bloomfield Investment Corporation, Un homme au parcours inspirant et au mental d'acier.

<<Quand j'ai décidé de créer Bloomfield, j'ai été dissuadé par pratiquement tout le monde sauf mon épouse (Jeanne ZEZE) à qui je rends un vibrant hommage au passage. La majorité me disait qu'une telle aventure était forcément vouée à l'échec vu son niveau de sophistication dans un environnement qui ne s'y prête pas. Comme si, nous les Africains n'avions pas droit à l'innovation et à la modernisation. Cependant, j'ai persisté comme je sais si bien le faire et 11 ans après les résultats parlent d'eux-mêmes et il me semble que j'ai eu raison trop tôt.>> [26], Stanislas ZEZE.

QUI EST L'HOMME ?

Stanislas ZEZE est Ivoirien, il est le PDG de Bloomfield Investment Corporation dont le siège est basé en Côte d'Ivoire et un bureau de représentation au Cameroun. Après des études de Droit des Affaires en France, il intègre l'Institut de Sciences Politiques et Economiques de Eastern Michigan où il obtient un Diplôme en Economie. Il est ensuite admis à la prestigieuse école d'Administration et de Gestion de University of Michigan d'où il sort avec un Master of Public Administration (MPA).

Au cours de sa carrière, Stanislas ZEZE occupe successivement les postes de Directeur des Risques à la Nationale Bank of Detroit et de Senior Control & Country Risk Analyst à la Banque mondiale à Washington.



Il rejoint ensuite la Banque Africaine de Développement à Abidjan et Tunis, en qualité de Senior Country Risk Officer, puis devient en 2004 Directeur Régional du Risque-crédit chez Shell Oil Africa pour l'Afrique de l'Ouest et Centrale. En 2007, il crée Bloomfield Investment Corporation basée à Abidjan qu'il rejoint en 2008 comme PDG.

Bloomfield Investment Corporation, première Agence de notation financière d'Afrique Francophone ; l'Afrique n'en compte que quatre.

Mr Stanislas ZEZE figure parmi les 100 personnalités influentes 2017 de Cote d'Ivoire selon l'ACLAP-CI (83^e).

QUE PENSE L'HOMME ?

- 1- Entreprendre c'est « créer sa propre histoire »
- 2- Dieu dans le business ça marche si on le voit comme un soutien spirituel et non en espérant des miracles
- 3- Nous, Africains, sommes généralement notre propre frein. Il y a dans notre environnement, un sérieux problème de manque de confiance ou l'envie de ne pas voir l'autre réussir.
- 4- Pour un entrepreneuriat réussi, 50% mental, 30% idées, 20% finances.
- 5- Leitmotiv : persistance, esprit de compromis, persuasion, consensus, prise en compte de l'intérêt des autres.
- 6- Il ne porte que des chaussettes rouges, car elles s'imposent et donnent de l'assurance à celui qui les porte.

CONCLUSION

Au terme de cette étude sur le thème *Leadership-Entrepreneuriat et chômage des jeunes en Afrique*, nous pensons que le défi de l'emploi des jeunes est multiforme.

Plusieurs facteurs favorisent le chômage des jeunes avec notamment l'inadéquation des formations vis-à-vis des besoins du monde du travail, une mentalité bureaucratique liée à



l'emploi, la difficulté dans la mise en œuvre des politiques d'emplois, le manque de financement des PME, la corruption et le manque d'encadrement de la jeunesse à l'entrepreneuriat.

Cette situation du chômage, dont les effets sont lourds de conséquences avec seulement 15% de jeunes salariés, contribue à la pauvreté et aux maux tels que l'endettement et la perte du pouvoir d'achat, la perte du lien social, la mauvaise santé physique et psychique, le grand banditisme, la fuite des cerveaux et le phénomène des émigrants et des répercussions sur le budget de l'Etat et les entreprises.

Il apparaît ainsi impérieux d'agir pour trouver une solution au chômage des jeunes. A cet effet, les responsabilités sont à trois niveaux.

D'abord, les organismes internationaux tels que l'ONU, OIT, le FMI, la BAD doivent continuer l'aide à l'emploi et renforcer les projets d'appui à l'entrepreneuriat des jeunes.

Nos Etats, quant à eux, devraient continuer l'amélioration de l'environnement des affaires dans chaque pays en éradiquant la corruption et en encadrant les jeunes avec la promotion du mérite, l'excellence, le leadership et l'entrepreneuriat.

Enfin, les concernés, les jeunes doivent faire preuve d'acharnement au travail et mettre un point d'honneur à leur propre formation et à l'entrepreneuriat.

BIBLIOGRAPHIE

[1] 2IE, 2017. Une Equipe de Direction, (document consulté le 13 janvier 2018) < <http://www.2ie-edu.org/index.php/fr/presentation/une-equipe-de-direction> >

- [2] Banque Africaine de Développement, Département OSHD, Stratégie de la BAD en matière de capital humain pour l'Afrique (2014-2018), Mai 2014, p 8.
- [3] Banque Africaine de Développement, Jeunes d'Afrique, catalyseurs de la transformation africaine, Mars 2016, pp 1-2.
- [4] Banque Africaine de Développement, Des emplois pour les jeunes en Afrique, Avril 2017, p2.
- [5] WIKIPEDIA, 2018. Population active, (document consulté le 17 février 2018) < https://fr.wikipedia.org/wiki/Population_active >
- [6] WIKIPEDIA, 2018. Chômage, (document consulté le 17 février 2018) < <https://fr.wikipedia.org/wiki/Ch%C3%B4mage> >
- [7] Groupe de la Banque africaine de développement et Programme des Nations Unies pour le développement, Commission économique pour l'Afrique, Union africaine, Rapport OMD 2015 : Évaluation des progrès réalisés en Afrique pour atteindre les objectifs du Millénaire pour le développement, 2015, 126 P.
- [8] République de Côte d'Ivoire, 2018. La fiche signalétique de la Côte d'Ivoire, (document consulté le 02 février 2018) < http://www.gouv.ci/_fiche-siglaetique.php >
- [9] Aly Abou-Sabaa, Sunita Pitamber, Etienne Porgo, Borel Foko, 2015. Zoom sur le Capital Humain - un milliard de personnes, un milliard de possibilités, Cap sur l'emploi : la BAD au côté des jeunes de la Côte d'Ivoire, 2015, pp1-3.
- [10] Charles MBONING (Contributeur WikiCréa), 2017. Créer une entreprise en Côte d'Ivoire : tout savoir, (document consulté le 04 mars 2018) <<https://www.creerentreprise.fr/creer-entreprise-cote-divoire/>>
- [11] Educariere.ci, tire de Journal de l'Economie, 2014. Entreprises et particuliers : Comment obtenir facilement un crédit bancaire? (Document consulté le 11 mars 2018) < <http://news.educariere.ci/news-8678-entreprises-et-particuliers-comment-obtenir-facilement-un-credit-bancaire.html> >
- [12] Doing Business 2016. Measuring Regulatory Quality and Efficiency, 2016, 13e Edition, 248P.
- [13] Doing Business 2018. Reforming to Create Jobs, Economy Profile, Cote d'Ivoire, 2018, 15e Edition, 66 P.

- [14] Aristide OTRE, 2009. Crédits Bancaires : Les différents taux d'intérêt appliqués en Côte d'Ivoire (Document consulté le 11 mars 2018) < <http://okibat.afrikblog.com/archives/2009/08/17/14766860.html> >
- [15] Afrikmag, 2016. Le classement des pays africains les plus corrompus (Document consulté le 12 mars 2018) < <http://cameroonvoice.com/news/article-news-27570.html> >
- [16] Jean-Christophe Giuliani, 2017. En finir avec le chômage : Un choix de société !, 2017, 225P.
- [17] Paugam Serge, Famille et vie conjugale, Précarité et risque d'exclusion en France, Document du CERC, Paris, La Documentation française, 1993, n° 109.
- [18] Chauvel Louis, 1997. « L'uniformité du taux de suicide masculin selon l'âge : effet de génération ou recomposition du cycle de vie ? », Revue française de sociologie, n°38.
- [19] Jin R. L, C. P. Shah et T. J. Svoboda, 1995. « The health impact of unemployment : a review of the evidence », Social Science & Medicine, Volume 56, Pages 973-985.
- [20] Lagrave Michel, 1982. Les difficultés d'évaluation du coût du chômage, Paris, Economica.
- [21] Bédard Marcel, 1996. « Les coûts économiques et sociaux du chômage », Bulletin de la recherche appliquée.
- [22] Organisations des Nations Unies, 2018. Objectifs du Millénaire pour le Développement et l'après-2015 (Document consulté le 02 avril 2018) < <http://www.un.org/fr/millenniumgoals/> >
- [23] Groupe de la Banque Africaine de Développement Stratégie du Groupe de la Banque pour l'emploi des jeunes en Afrique 2016-2025, 76P.
- [24] CEPICI, 2015. Communiqué réforme pour l'amélioration de l'environnement des affaires, (Document consulté le 07 avril 2018) < https://www.cepici.ci/latest_communique.html >
- [25] République de Côte d'Ivoire, 2017. Cérémonie du Prix National d'Excellence, Les Lauréats Nationaux de l'Édition 2017, 76P.
- [26] Magazine People Esprit, 2018. Rencontre d'Esprit avec Stanislas Zézé, #12, Avril/Mai 2018, pp23-34.