

LA PROBLEMATIQUE DE L'EMPLOI AU MALI : UNE ANALYSE DESCRIPTIVE EN TERMES D'OPPORTUNITE POUR LES DIPLOMES DU SUPERIEUR

OUSMANE MARIKO¹

¹Enseignant-chercheur, Faculté des Sciences Economiques et de Gestion de Bamako, Chercheur associé au Centre de Recherche en Economie de Grenoble (CREG), France, 00223 76 46 64 46, ousmariko@yahoo.fr

Résumé

La problématique de l'emploi au Mali devient de plus en plus préoccupante du fait que certaines catégories de personnes, jadis épargnées du phénomène de chômage, en sont aujourd'hui fortement affectées. Parmi ces personnes, il y a les diplômés sortants de l'enseignement supérieur. Le secteur public et le secteur privé constituaient les créneaux classiques d'insertion de ces derniers à travers l'emploi salarié. En raison de l'insuffisance de plus en plus grandissante de ce secteur à faire face aux flux importants de sortants, le taux de chômage s'accroît de plus en plus. Nous avons estimé, à travers cet article que la mise en place d'un certain nombre de dispositifs institutionnels pourrait favoriser leur insertion professionnelle.

Mots clés : Mali, entrepreneuriat, diplômés du supérieur, insertion professionnelle, secteur informel

Abstract

The issue of employment in Mali is becoming more worrying that some categories of people, once spared the unemployment phenomenon, are strongly affected today. Of these, there are outgoing graduates of higher education. The public sector and the private sector were the classic insertion slots of the latter through paid employment. Due to insufficient increasingly growing in this sector to cope with significant outflows, unemployment is growing increasingly. We estimated, through this article that the implementation of a number of institutional arrangements could promote their employability.

Keywords: Mali, Entrepreneurship, higher education graduates, Employability, informal sector

1. Introduction :

Dans une économie basée sur le savoir, l'enseignement supérieur peut aider les économies à rattraper d'autres sociétés plus avancées technologiquement. Les diplômés de l'enseignement supérieur sont plus susceptibles d'être informés et de mieux utiliser les nouvelles technologies. Ils sont également plus susceptibles de développer eux même de nouveaux outils et de nouvelles techniques. Leurs connaissances peuvent aussi améliorer les compétences et la compréhension de leurs collègues non-diplômés, alors que le plus grand niveau de confiance et de savoir-faire inculqués grâce à l'enseignement supérieur pourrait engendrer l'entrepreneuriat avec des effets positifs sur la création d'emplois. Le taux de chômage des diplômés du supérieur étant de 19,4% (EPAM, 2007) contre une moyenne nationale de 9%. Or, l'effectif des étudiants croit d'année en année alors que le rythme d'insertion professionnelle ne suit pas. C'est pourquoi, même si une baisse du taux de chômage des diplômés a été constatée en 2007, il s'est accentué en 2010 (CSCR, 2012-2017) avec un taux de 25%.

Fort de ce constat, le renforcement des connaissances des diplômés devient un impératif afin qu'ils puissent disposer des compétences en matière entrepreneuriale. Nous tenterons de montrer en quoi le diplôme peut être un atout dans le dispositif de création d'emplois à travers l'entrepreneuriat. Ensuite, nous présenterons d'autres dispositifs susceptibles de développer la culture entrepreneuriale chez les diplômés du supérieur dans la perspective de création (l'entrepreneuriat comprenant plusieurs aspects à savoir : la création d'entreprises nouvelles, la reprise pour réhabilitation d'entreprises, le développement d'activités existantes) et de pérennisation de leurs entreprises.

2. Matériels et Méthodes

2.1 Revue de la littérature

L'entrepreneuriat, c'est d'abord, depuis les temps les plus reculés, une pratique qui « allait de soi ». Jusqu'aux temps modernes, les marchands et autres « industriels » ont donc, tel Monsieur Jourdain, fait de l'entrepreneuriat sans le savoir.

Mais, au cours des deux siècles précédents, s'est insinué l'espoir de voir de grandes organisations, anonymes, bureaucratisées, régler tous les problèmes liés à l'emploi et à la création de richesses. Dans cet esprit de la « modernité », l'entrepreneuriat s'est trouvé rabaissé à un rôle marginal, voire néfaste. Puis les difficultés rencontrées par ces « géants » ont entraîné des destructions de richesses et d'emplois telles que s'est à nouveau imposée l'idée de la légitimité économique et sociale d'un tissu de petites entreprises compétitives.

De nos jours, l'entrepreneuriat dépasse le simple phénomène de mode. Au-delà de la seule observation des pratiques de gestion individuelle d'unités de petite taille, force est de constater l'émergence d'une société et d'une économie « entrepreneuriales », suscitant l'attention des politiques, en termes notamment de dispositions législatives destinées à accompagner, puis à encourager la création d'entreprises. Ainsi, selon l'Insee, 321 000 entreprises, de toutes activités et de toutes natures, ont été créées en 2007 en France. Au Mali, les pouvoirs publics mettent de plus en plus l'accent sur la création d'entreprises à travers la création de l'Agence pour la Promotion des Investissements au sein de laquelle il a été créé un point d'entrée unique pour les opérateurs de tous les secteurs d'activités au Mali (agricoles, artisanales, commerciales, industrielles et de services). Ce point d'entrée est appelé Guichet

unique. Il a pour mission de simplifier les procédures administratives pour la création d'entreprises, de réduire les coûts et les délais d'obtention des autorisations d'exercice et demandes d'agrément au Code des Investissements, de faciliter les formalités déclaratives « post création » à travers le NINA (Numéro unique d'Identification Nationale).

Suite à la création du Guichet Unique, le Mali a vu le nombre de nouvelles entreprises créées croître fortement. Au total de juin 2009 à Octobre 2011, 10830 nouvelles entreprises ont été créées à Bamako et Kati. De Janvier à Octobre 2011, 288 agréments ont été délivrés.

L'enseignement de l'entrepreneuriat est en plein essor, en liaison, plus ou moins ténue, avec le système académique de recherche, mais aussi avec les acteurs – les entrepreneurs – et les multiples institutions de soutien (chambres consulaires, centres de gestion, etc.), en particulier dans le cadre des formations professionnalisantes. Au Mali, des structures de formations destinées à l'entrepreneuriat sont en train d'émerger.

David Audretsch, spécialiste de l'économie des PME, a bien fait ressortir tant l'émergence que l'importance de cette « économie entrepreneuriale ». Il considère que le dernier demi-siècle a connu trois périodes, correspondant à trois types d'économie. La première est définie comme l'« économie du capital », telle qu'elle a été formalisée par Robert Solow (Solow, 1956). Débutant approximativement à l'immédiat après-guerre, c'est l'ère de la production de masse, fondée sur le rôle déterminant des économies d'échelle comme facteur de compétitivité, les institutions sociopolitiques soutenant une politique de stabilité destinée à renforcer la « course aux économies d'échelle ».

Dans cet esprit, comme l'ont montré maints chercheurs, les « PME » sont vouées au rôle de comparse, voire de gêneur contre-productif : elles sont moins efficaces que les grandes ; elles offrent des emplois salariaux sous-qualifiés (donc peu créateurs de demande effective) ; elles sont faiblement innovatrices (voire obsolètes) ; leur part diminue régulièrement, inéluctablement, dans les PIB des pays développés. Le maintien des petites entreprises pouvait apparaître comme un « luxe » ou un archaïsme aux limites du folklore (« métiers traditionnels »). Faut-il néanmoins rappeler que ces clichés ont encore bonne presse ?

Lui succède, au début des années 1980, « l'économie de la connaissance », formalisée par Paul Romer (Romer, 1986) et Robert Lucas (Lucas, 1988). Par contraste avec le modèle de Solow, ces auteurs, et bien d'autres, mettent l'accent sur le rôle déterminant de la connaissance, en tant que facteur de production, à côté du capital et du travail. Or, ce modèle semble conforter la marginalisation des petites entreprises, en considérant qu'elles auront de moins en moins accès à la connaissance, qu'elles contribueront de moins en moins à l'innovation, à la croissance et au développement.

Mais, à partir des années 1990, va au contraire émerger une « économie de l'entrepreneuriat », dont les racines germent dès les années 1970, d'abord aux États-Unis, puis en Europe de l'Ouest, et enfin dans l'ensemble des pays industrialisés. Contrairement aux postulats de ce que l'on appelle de façon constante la doxa managériale, l'entrepreneur n'est plus considéré comme un obstacle, mais au contraire comme un agent efficace de création et de diffusion des connaissances. Au-delà de la conception d'« idées » nouvelles, il en assure le développement et la commercialisation « pionnière ». Dès lors, l'entrepreneur redevient un levier essentiel dans la nouvelle économie, battant en brèche la célèbre prédiction de Schumpeter, selon laquelle l'innovation serait – à son grand dam – désormais le seul fait des grandes bureaucraties. En conséquence, la société et l'économie du XXI^e siècle ont ardemment besoin

de former, tant les nouvelles élites, que la nouvelle classe moyenne en émergence, aux savoirs actionnables, nécessaires à l'acte entrepreneurial.

La politique éducative en matière d'entrepreneuriat se heurte toutefois à des problèmes qui s'avèrent complexes. Il faut bien dire que le terme d'«entrepreneuriat » est un terme «ombrelle » recouvrant plusieurs domaines d'enseignement de recherche et de pratiques, nécessitant des savoirs appropriés.

C'est dans cette complexité que certaines questions sont posées : comment développer l'esprit d'entreprise, et quel est son contenu ? Comment inciter et aider à créer son affaire ? Comment démarrer jusqu'au rythme de croisière ? quelles qualités doit posséder un «entrepreneur», à la fois «entreprenant», «gestionnaire», «négociateur», etc.? Peut-on le former, lui inculquer ces qualités, ou doit-on seulement détecter les personnes ayant ces qualités supposées nécessaires ? Comment gère-t-on une très petite entreprise ? Quels sont les outils les plus appropriés ? Même si le présent article ne répondra pas point par point à ces questions mais ils sont abordés à certains endroits dans le texte.

Pays d'«entrepreneurs », avant tout de par le flux continu d'immigrants de toutes conditions et de toutes origines, et de surcroît marqués par le pragmatisme (James, Dewey, Pierce), les États-Unis ont naturellement fait œuvre pionnière dans l'enseignement de l'entrepreneuriat. Le premier cours sera délivré dès 1947 à Harvard. Peter Drucker démarre un cours sur l'«entrepreneurship » (l'esprit d'entreprise) à New York en 1953. De nos jours, ce sont près de 2200 cours dans plus de 1 600 institutions, 277 postes de professeurs, une centaine de centres d'entrepreneuriat, etc. Des structures mixtes, en particulier dans les collèges, favorisent la coopération entre l'enseignement, la recherche et les professionnels.

En France, pays réputé, à tort ou à raison, comme « peu entreprenant », il faudra attendre 1976 pour qu'un cours, initié par Robert Papin, soit mis en place à Hautes Ecoles Commerciales HEC, débouchant sur la formation réputée « HEC entrepreneurs ». En-dehors de quelques centres provinciaux, la formation universitaire en entrepreneuriat restera assez confidentielle, dans un pays qui « digère » l'enseignement universitaire en management (démarré en 1970 au niveau de la maîtrise), jusque dans les années 1990.

À l'initiative d'institutions publiques et parapubliques, un Observatoire des pratiques pédagogiques en entrepreneuriat est créé en 2001. Au plan international, l'entrepreneuriat prend une place croissante dans l'Association francophone, d'origine québécoise, de recherche en PME, mais aussi dans les associations « disciplinaires » (stratégie, Gestion des Ressources Humaines, etc.). Désormais, les revues (en français et dans bien d'autres langues), les congrès et autres « grand-messes » d'associations savantes en PME et entrepreneuriat se sont considérablement multipliés, pour en faire un phénomène désormais mondial.

Aujourd'hui, l'enseignement comme la recherche en entrepreneuriat ont acquis droit de cité. Cependant, le risque serait que ces savoirs, bien souvent inspirés par la doxa managériale, manquent leur cible, à savoir les entrepreneurs et leur « entreprise » (dans le double sens d'organisation et de projet). En particulier, les « modèles managériaux », typiques de l'enseignement de la gestion, ne répondent pas à l'étude de situations extrêmement individualisées, nécessitant une approche particulière. En d'autres termes, dans une société qualifiée d'« hypermoderne », l'entrepreneur tend à devenir un « individualiste de réseaux », cherchant à promouvoir sa propre singularité.

De surcroît, la formation à l'entrepreneuriat implique l'acquisition de connaissances autres que purement « gestionnaires ». L'heure est donc à la conception de « savoirs actionnables », au sens où l'entend (Argyris, 1995, p. 257) : « un savoir, à la fois valable et pouvant être “mis en action” dans la vie quotidienne, dont l'utilisation par les praticiens ou les chercheurs offre précisément l'occasion de le tester dans la vie de tous les jours ». Cette citation nous renvoie en fait aux principes d'abduction chers à Pierce : le « frottement au terrain » (les actions) conduit à revoir les principes de départ (les savoirs) pour les remettre en cause(s).

Au Mali, même si nous ne disposons pas de statistiques et de données concernant l'émanation de l'entrepreneuriat, il est bon de savoir que la pratique entrepreneuriale date depuis des années. D'aucuns soutiennent que la pratique entrepreneuriale de l'époque est innée et serait culturelle. Elle se limitait à un certain nombre d'ethnies notamment les sarakolés et les sonrhais. Par contre pour d'autres, la pratique n'est pas innée mais que l'on peut détenir certaines prédispositions propices à l'entrepreneuriat qu'il faut stimuler. Il s'agit entre autres du goût du risque, le courage, la volonté, la motivation etc... La stimulation de ces prédispositions se fait à travers l'enseignement en entrepreneuriat.

C'est dans ce cadre que l'Université des Sciences Sociales et de Gestion de Bamako a signé un accord de partenariat avec la Jeune Chambre Internationale Universitaire Bamako Espoir autour d'un Projet « Osons Entreprendre » destiné aux jeunes étudiants désireux de se lancer dans l'entrepreneuriat. La partie universitaire pilotant l'enseignement et la partie Jeune chambre assurant le recrutement des étudiants en fonction des critères liés aux prédispositions citées plus haut et ayant ou pas une idée ou document d'avant-projet de création d'entreprises. La formation est sanctionnée par l'élaboration d'un ou plusieurs « business plan ».

Cet aperçu du monde de l'entrepreneuriat en théorie et en quelque peu en pratique aux Etats Unis et en France en tant que pays entreprenants et aussi au Mali, conduit à une analyse du marché de l'entrepreneuriat au Mali.

2.2 Une analyse du fonctionnement du marché entrepreneurial s'impose

L'analyse du fonctionnement du marché entrepreneurial sur la base des résultats du recensement industriel, nous a permis de constater la présence d'un grand nombre d'entreprises individuelles (85%) qui emploient moins de 50 personnes. Les entreprises qui emploient un grand nombre de salariés sont par contre peu nombreuses. Cela confirme la faiblesse du tissu industriel, d'où son incapacité à faire face à un nombre important de candidats à l'embauche.

Le recensement industriel a montré que les cadres supérieurs et moyens et les techniciens supérieurs représentent 22,43% de postes permanents et qui sont censés détenir des diplômes d'enseignement supérieur. Cela sous-entend la faiblesse en matière de recrutement de diplômés du supérieur.

En l'absence d'informations statistiques fiables sur le marché relatif aux entreprises commerciales, nous nous sommes intéressés à l'étude du secteur informel afin d'avoir un aperçu sur le fonctionnement de ces entreprises. En ce sens où le secteur informel constitue le secteur de prédilection pour les activités commerciales.

Dans cette optique, vouloir développer un dispositif d'insertion des diplômés à leur propre compte, c'est vouloir développer leur intervention dans le secteur informel puisque dans la plupart des cas ils exerceront des activités commerciales.

La question que l'on pourrait poser est la suivante : Faut-il accepter d'insérer les jeunes dans les activités commerciales même s'ils évolueront dans le secteur informel ? ou faut-il les insérer en faisant en sorte qu'ils soient dans un secteur formel leur permettant de bénéficier d'autres avantages financiers de l'Etat. ?

En répondant par l'affirmatif à la première question, cela supposerait que l'objectif premier est de résoudre le problème de chômage. Par contre, pour la seconde, il s'agit non seulement de résoudre le problème de chômage mais aussi de faire échapper aux jeunes de « tomber » dans l'informel dans un souci d'accéder à un travail décent.

Toujours est-il que l'informel ne peut constituer une entrave au développement du dispositif d'insertion des diplômés en ce sens que le niveau d'études est un atout même dans l'informel.

Le niveau d'études est un atout pour les travailleurs informels. Ainsi, parmi les chefs d'Unité de Production Industrielle (UPI), ceux qui possèdent un diplôme supérieur ont plus de chance d'être patrons ou associés. Même si le niveau d'étude moyen est très faible (2,4 ans) dans le secteur informel, il apparaît qu'il est plus faible encore dans l'auto emploi et chez les travailleurs dépendants. Les patrons, qui ont un niveau d'étude faible font appel à des associés qui sont au moins autant instruits. Le niveau d'études constitue ainsi un atout pour les travailleurs informels, au sens où il permet d'accéder à de meilleurs statuts.

En outre, plus le niveau d'études est élevé, moins les actifs informels exercent sur la voie publique. Ceux qui sont peu diplômés accèdent plus fréquemment aux emplois les plus pénibles. Finalement, même si la spécificité des activités informelles se prête mal à la valorisation d'un savoir scolaire, la rémunération perçue par les actifs est une fonction croissante du niveau d'étude, toutes choses égales par ailleurs.

Malgré le rôle joué par le niveau d'instruction dans la hiérarchie chez les actifs du secteur informel, les possibilités de valoriser une expérience acquise dans le secteur moderne sont particulièrement limitées. D'abord, à peine 2% des actifs informels déclarent avoir appris le métier qu'ils exercent aujourd'hui dans une grande entreprise. Si l'on y ajoute ceux qui sont passés par une école technique, on trouve moins de 5% des informels. L'immense majorité, a soit appris seule le métier, soit s'est formée sur le tas dans une petite unité informelle. Ensuite, la proportion d'actifs informels en provenance du secteur moderne ayant conservé la même branche d'activité est particulièrement faible.

Contrairement à une idée reçue, la mise à son compte dans le secteur informel est en général revendiquée. Ainsi, près de la moitié des chefs d'unités de production justifie le choix de leur activité par la possibilité d'obtenir un meilleur revenu que le salaire auquel il pourrait prétendre en travaillant dans une structure formelle et plus du quart refusent même le statut de travailleurs dépendants et mettent en avant le désir d'être leur propre patron. Le salariat protégé ne constitue donc pas une fin en soi pour les habitants de Bamako. En réalité, seuls 15% des chefs d'unités informelles ont choisi ce secteur parce qu'ils n'ont pas trouvé d'emplois salariés dans le secteur moderne.

Ainsi, la plupart de ceux qui choisissent de s'installer à leur propre, le font par conviction. Si les emplois des travailleurs à leur propre compte ont toujours été prépondérants, aujourd'hui comme par le passé, leur proportion tend à s'accroître avec le temps, au détriment des emplois salariés. Ainsi, 58% des emplois créés par le secteur informel il y a 10 ans et plus sont des emplois à compte propre, ce chiffre grimpe à 94% dans les emplois créés au cours de l'année précédant l'enquête. A contrario, seul 1% des emplois informels créés au cours de

l'année représente les emplois salariés, alors que ceux-ci représentaient 4% des emplois les plus anciens. Ceci montre que le secteur informel éprouve des difficultés à incorporer de plus en plus de salariés et confirme l'inertie des UPI qui arrivent rarement à se développer.

L'enquête sur le secteur informel dont nous avons fait référence ci-dessus a montré que plus de quatre UPI sur cinq sont réduites à une seule personne (auto emploi). Ce qui veut dire que le secteur mérite une attention quant à l'insertion des diplômés du supérieur à travers l'entrepreneuriat.

3. Résultats

L'idée première des diplômés de l'enseignement supérieur serait de servir la fonction publique malienne. Pour eux, la formation qu'ils ont suivie c'est pour servir dans la fonction publique malienne. Certains de nos interlocuteurs, responsables des structures d'appui à l'emploi, n'hésitent pas à affirmer que les diplômés du supérieur sont « formatés » à ce qu'ils doivent servir dans le public. Ceci se confirme par le fait que ces derniers ne se présentent sur le marché du travail que lorsqu'il est annoncé le concours d'entrée à la fonction publique et d'ailleurs ils le manifestent également lorsqu'il leur est posée la question suivante : cherchez-vous du travail ? Ils répondent en ces termes : Non, puisque pour l'instant il n'y a pas de concours d'entrée à la fonction publique en vue. Ne pourrait-on pas caractériser ce comportement des diplômés se trouvant en situation de chômage comme un chômage volontaire ? (Cette réponse pourrait faire l'objet de production scientifique future). Toutefois, pour pallier à ce genre de situation, il faudrait une interaction entre le monde universitaire et le monde des entreprises.

Bien qu'un nombre important de ces activités se déroule dans un cadre informel il y a lieu de le formaliser pour plus d'efficacité. Cette formalisation passe par l'instauration d'un cadre de concertation permanente entre le monde universitaire et le monde du travail (surtout que la critique du second à l'endroit des produits du premier est quasi-permanente).

Ce problème est pourtant connu et qu'il constitue un enjeu de taille. D'ailleurs, il est ressorti dans le document de Politique Nationale de l'Enseignement supérieur et de la Recherche Scientifique élaboré en 2009, la mise en place d'un partenariat entre le monde universitaire et le monde professionnel et aussi le développement de la culture entrepreneuriale chez les sortants du système universitaire. De nos jours, le problème demeure et reste entier (il est classique de produire des documents irréprochables en termes de contenu mais qui peinent dans leur exécution).

Pourtant il faut reconnaître qu'il existe un environnement favorable à l'interaction entre l'Université et le monde du travail, compte tenu de l'existence de structures institutionnelles pouvant tisser un partenariat fécond avec l'Université. Ces structures peuvent être publiques parapubliques ou privées.

Pour mieux cadrer notre analyse en fonction des objectifs de cet article, nous allons nous intéresser à la forme de culture entrepreneuriale qu'il faudrait pour stimuler la décision d'entreprendre chez les diplômés.

Quelle forme de culture entrepreneuriale nous intéresse ?

La littérature en management considérait l'entrepreneuriat comme la création d'entreprise et le « problème entrepreneurial principal » (Miles et Snow, 1978) était de savoir « what business shall we enter ? » (Quelles affaires doit-on entreprendre ?).

Actuellement encore, deux visions prédominent et s'opposent. Parler d'entrepreneuriat comme d'un phénomène homogène semble encore problématique (Berglund et Holmgren, 2007). La première vision est centrée sur la création de nouvelles organisations et l'identification d'opportunités existantes (Gartner, 1993 ; Aldrich, 1999 ; Sharma et Chrisman, 1999 ; Shane et Venkataraman, 2000). La vision dominante associe l'entrepreneuriat à la sphère industrielle et économique (Hjorth, 2003) qui relaie d'autres valeurs telles que le social et l'écologie au second plan (Steyaert and Hjorth, 2004).

La seconde vision s'inscrit dans un processus de création de valeur (Filion, 1991 ; Gibb, 1992 ; Bruyat, 1993 ; Hernandez, 1999 ; Léger-Jarniou, 2001b). Dans ce dernier cas, il s'agit de manières particulières de concevoir les choses, reliées à la prise d'initiative et à l'action ; de comportement de certains individus qui ont la volonté d'essayer de nouvelles choses ou de les faire différemment, simplement parce qu'il existe une possibilité de changement (Block et Stumpf, 1992); du souhait de développer une capacité à composer avec le changement et d'expérimenter des idées et agir avec ouverture et flexibilité.

La seconde vision est celle à laquelle nous nous intéressons. Elle renvoie au terme d'esprit entrepreneurial ou esprit d'entreprendre par opposition à l'esprit d'entreprise qui renvoie à la première vision ; l'esprit entrepreneurial pouvant s'inscrire dans des situations d'entreprise mais également en dehors de l'entreprise dans la vie citoyenne (exemple : le Téléthon).

La vision large de l'entrepreneuriat qui nous intéresse est plus en relation avec les attitudes et in fine, le savoir être. On distingue habituellement trois grands champs éducatifs : le savoir, le savoir-faire et le savoir être. Le savoir correspond aux connaissances intellectuelles, le savoir-faire à des compétences pratiques issues de l'expérience dans une activité donnée et le savoir être correspond à la capacité de produire et maîtriser des actions et réactions adaptées à l'environnement par le biais d'attitudes et de comportements. Les recherches en éducation relatives au savoir être ont pour objectif de trouver des moyens pédagogiques qui permettent aux apprenants d'acquérir au mieux cette maîtrise à travers l'élaboration et la mise en œuvre de projets innovants. Plus de projets de jeunes, moins de projets innovants. L'entrepreneur, n'est pas seulement le créateur d'entreprise (Schumpeter 1935). Il faudra une politique visant la création de projets de type entrepreneurial.

Université et marché du travail : Quel partenariat à mettre en place ?

La mise en place d'un partenariat pour le développement de la culture entrepreneuriale chez les sortants du système éducatif ne suppose pas absence totale de volonté chez les jeunes sortants à vouloir évoluer dans l'entrepreneuriat. Pour preuve, nous avons mené une enquête restreinte auprès d'une promotion d'étudiants finalistes de la Faculté des Sciences Economiques et de Gestion pour savoir quel type d'emploi rechercheront-ils à la fin de leur formation en maîtrise (Bac +4). Sur 110 étudiants enquêtés nous avons recensé les résultats suivants : 42,7% ont choisi l'option « salarié », 43,6% ont opté poursuivre les études tandis que 13,6 % ont vocation à évoluer à leur propre compte, donc choisir la voie de l'entrepreneuriat.

Ce résultat n'est pas négligeable comme il est coutume de dire que « tout le monde ne peut devenir entrepreneur », et qu'un nombre restreint d'entrepreneurs peut permettre la création de plusieurs emplois. C'est dans cette optique de création d'emplois massifs et de la place de l'éducation et de la formation dans le développement de l'entrepreneuriat qu'il conviendrait de développer la culture entrepreneuriale chez les sortants du système éducatif.

La culture entrepreneuriale ne peut être étudiée sans faire référence à la pédagogie qui permet de la développer. L'enseignement de l'entrepreneuriat est différent de celui du management, du fait qu'il amène à traiter avec « l'équivoqualité » inhérente au démarrage d'une affaire (situations, développement de nouveaux produits et nouveaux services, de nouveaux marchés et de nouvelles organisations) (Gartner et al. (1992).

De plus, le cœur de l'entrepreneuriat entraîne des actions de « réalisation » (Weick, 1979). On peut également citer (Sarasvathy, 2001) qui a introduit les deux concepts de « réalisation de soi » et de « causalité ». Elle utilise pour éclairer ces propos la métaphore de la cuisine : dans le principe de « causalité », on suit la recette de cuisine à la lettre alors que dans le principe de « réalisation de soi », on tente de réaliser un plat à partir de ce qu'on a sous la main. Selon nous, l'enseignement de l'entrepreneuriat devrait s'inscrire dans ce principe de « réalisation de soi » pour développer le côté savoir être des apprenants, en développant le fameux « learning by doing » (Versalain et Stömmer, 1998 ; Carrier, 1998). Dans ces conditions, la culture entrepreneuriale peut être inculquée à la condition d'utiliser des méthodes pédagogiques particulières. En ce sens, la vision de Gibb (Gibb, 1992) du modèle entrepreneurial d'apprentissage est toujours d'actualité avec : l'apprentissage réciproque des uns par les autres (et pas seulement de l'enseignant), l'apprentissage en faisant (learning by doing), l'apprentissage par les échanges interpersonnels et le débat/discussion, l'apprentissage par la découverte guidée, l'apprentissage sous la pression lié à la nécessité d'atteindre des objectifs, l'apprentissage par essais/erreurs,

Plusieurs recherches récentes (Heinonen et Poikkijoki, 2006) ont encore montré la nécessité d'un nouveau modèle d'éducation qui insiste sur l'expérimentation, l'action ou l'enseignement par la pratique comme une pédagogie louable. Ainsi Cronin analyse le fait que la pédagogie par l'action pour enseigner l'entrepreneuriat est la plus appropriée, car en relation avec la nature holistique de la discipline. (Cronin, 2007).

C'est justement cette stratégie - action basée sur les différentes formes d'apprentissage évoquées ci haut qui montre l'impérieuse nécessité de développer un partenariat entre le monde universitaire et le monde de la pratique.

Ce partenariat, puisque sa finalité est la création d'emplois, permet non seulement le développement de la culture entrepreneuriale chez les sortants du système universitaire mais aussi de développer des talents favorisant leur insertion professionnelle en matière de gestion entrepreneuriale, talents dont ne disposeraient pas les diplômés de la formation générale en Gestion.

Les réflexions seront axées sur le développement de la culture entrepreneuriale tant entendu qu'il inclura l'acquisition de compétences liées à la création et à la gestion entrepreneuriale en termes de développement d'entreprise, de création d'emplois, de compétitivité, de pérennité etc... Il ne s'agit pas seulement d'installer les jeunes à leur propre compte mais qu'il s'agit de les installer à leurs propres comptes à travers des projets innovants, créateurs de valeur

ajoutée. L'entrepreneur est l'innovateur qui apporte la destruction créatrice (Schumpeter, 1935).

Quel modèle de partenariat entre l'Enseignement supérieur et le monde économique au Mali faut-il envisager ?

L'objet ici n'est pas d'élaborer un modèle type de partenariat dans ce sens mais d'esquisser un schéma permettant de mettre en exergue le type de collaboration que l'université de Bamako peut tisser avec les acteurs du monde économique dans le cadre de la facilitation de l'insertion de leurs futurs diplômés. Il s'agit bien entendu d'une insertion par l'entrepreneuriat à travers une méthode d'enseignement favorable à cela.

Cette méthode sera discutée dans le cadre d'un dispositif institutionnel du genre comité de pilotage où les différentes sensibilités susceptibles d'être concernées par le développement entrepreneurial sont largement représentées. Etant entendu que la méthode et l'approche qui seront utilisées pour les enseignements sont proposées avec le contenu des formations par la partie universitaire. Les enseignements seront assurés non seulement par les universitaires mais aussi par les intervenants professionnels ou les praticiens. Ceci, en tenant compte des différentes formes d'apprentissage évoquées ci-dessus.

Il sera question non pas seulement de la création d'entreprise par les jeunes et qui disparaissent dans un temps relativement court mais du comment pérenniser ou viabiliser les entreprises créées afin qu'elles se diversifient et se développent. Pour ce faire, il convient de mettre en place, un dispositif efficace d'accompagnement des jeunes et permettre aux jeunes de se démarquer de certaines considérations culturelles ou de mentalité. Cela se confirme dans la mesure où les entreprises commerciales ou industrielles qui préconisent une certaine ouverture de capital (la plupart étant des entreprises individuelles ou familiales) ou qui mettent l'accent sur la formation des employés parviennent à s'épanouir et créent plus d'emplois (le partenariat entre l'Université des Sciences Sociales et de Gestion de Bamako et la Jeune Chambre Internationale Universitaire Bamako Espoir, évoqué plus haut dans le document peut être une illustration).

4. Discussion

Dans l'étude sur la problématique de l'emploi des diplômés du supérieur, il apparaît clairement que l'entrepreneuriat constitue un élément déterminant à la réponse au problème d'insertion professionnelle des diplômés du supérieur. La faiblesse du taux de recrutement dans la fonction publique et même dans le secteur privé en tant que salarié est avérée. Or, il est apparu, que les jeunes diplômés se trouvent dans une situation de « formatage » rien que pour servir comme salarié dans la fonction publique ou le secteur privé (les jeunes diplômés ne se présentant sur le marché du travail que lorsqu'il y a le concours d'entrée à la fonction publique). Ne se trouveraient ils pas dans ce cas dans une situation de chômage volontaire (autrement dit chômage classique) ?

Cependant, même si l'entrepreneuriat peut être déterminant dans la résorption du chômage de ce groupe cible, il n'est pas la panacée. En ce sens que tout le monde ne peut devenir entrepreneur aussi. Cela suppose donc qu'il faut œuvrer à développer les réseaux classiques d'insertion dans l'emploi à travers une véritable politique d'accroissement de la demande de production. Cela par quels mécanismes ?

Il avait été reproché au système universitaire d'être des « usines de fabrication de chômeurs » en raison du caractère général de la formation. Toutefois, certains estiment aujourd'hui que cette question est déjà tranchée compte tenu de l'existence des formations professionnelles et professionnalisantes au sein des universités. Cela s'illustre par la création des licences et masters professionnels et professionnalisants notamment dans le cadre du système Licence-Master-Doctorat (LMD). Ces formations répondent-elles réellement aux besoins réels du marché du travail ? Il est à noter que des dispositifs allant dans le sens de restreindre ce fossé d'inadéquation entre formation et emploi sont en construction dans certaines universités à travers la création de bureau de liaison ou d'observatoire des formations. La signature en Novembre 2018 d'une convention entre le Conseil National du Patronat et les universités de Bamako va également dans ce sens.

5. Conclusion

Il ressort de cet article que la mise en place d'un certain nombre de dispositifs institutionnels permettrait d'impacter positivement sur les difficultés d'insertion professionnelle des diplômés du supérieur. Cela, à travers le développement du partenariat entre le monde universitaire et le monde du travail d'une part et d'autre part développer la culture entrepreneuriale chez les jeunes en cours de formation universitaire. La première pouvant entraîner la seconde. Toutefois, il convient de noter que la création d'entreprises par les jeunes diplômés n'est pas la panacée à la question d'insertion professionnelle car nous l'avons dit : Tout le monde ne peut devenir entrepreneur. Il va falloir en même temps réfléchir sur des stratégies permettant plus recrutement dans les circuits classiques d'insertion en tant que salarié dans les structures publiques, parapubliques et privées. Certaines mesures envisagées dans cet article vont dans ce sens notamment l'existence au niveau des universités d'un Conseil de Perfectionnement, cadre d'échanges entre enseignants, chercheurs, entrepreneurs, organisations professionnelles pour l'amélioration et l'adaptation des programmes d'enseignement aux besoins et aux réalités du monde entrepreneurial.

Puisqu'il s'agit de l'insertion des diplômés du supérieur, il sera mis en exergue le caractère innovant des « start-up ». Il s'agit d'aller au-delà du système classique d'insertion à travers les « 3C » ou les « 3M ». Les premiers signifiant le commerce, la coiffure et la coiffure en faisant référence aux filles, tandis que les seconds signifiant la maçonnerie, la menuiserie, la mécanique en faisant référence aux garçons. Ces activités, bien que créatrices d'emplois, cependant, leur impact est peu en termes de productivité et de création d'emplois significatifs et massifs au service du développement. Pour que cela soit, il faut envisager la création d'unités de production innovantes (entrepreneur schumpetérien). Ces petites unités de production privilégieront les secteurs productifs du Mali en mettant l'accent sur la transformation de produits agricoles et d'élevage en raison de la place qu'occupent ces secteurs dans le développement économique du Mali. Pour cela, la prise en compte des questions de territoires à travers une dynamique d'acteurs et particulièrement une dynamique interentreprises est également source de créations d'emplois, de développement d'entreprises, voire de richesse au sein du territoire. Ce qui va créer un effet d'entraînement au sein d'autres territoires avec la prise en compte de la dimension insertion professionnelle notamment des diplômés du supérieur. Cet aspect peut faire l'objet d'une recherche future en termes d'économie territoriale.

Références

AUDRETSCH David. « L'émergence de l'économie entrepreneuriale », *Reflets et perspectives de la vie économique*, 2006/1 Tome XLV, pp. 43-70.

Bureau International du Travail (2007), *Etude sur employabilité et entrepreneuriat des jeunes en Afrique de l'Ouest*, Bureau sous régional Dakar, 41 p.

COSTER Michel., SLIMANE Karim Ben., BARBOSA Saulo Dubard., BERNARD Marie Josée. 2009, *Entrepreneuriat*, Paris, Pearson Education, 360 p.

ECKERT Henri, 2006, *Une approche de l'intégration des jeunes dans l'entreprise, Enquête "Génération 98", interrogation de 2003*, Marseille, Rapport CEREQ, 39 p.

European Commission, 2008, *Entrepreneurship in higher education, especially within non-business studies*, Final Report of the Expert Group, Final version, 68 p.

HERNANDEZ Émile-Michel, 2001, *L'entrepreneuriat, approche théorique*, Paris, Budapest, Torino, l'Harmattan, 270 p.

HERNANDEZ Émile-Michel et MARCHESNAY Michel, 2008, « Entrepreneuriat, d'une action sans savoir à un savoir actionnable », *Revue française de gestion*, n° 185, pp. 83-87.

JANSSEN Frank, 2009, *Entreprendre : une introduction à l'entrepreneuriat*, Bruxelles, De Boeck, vol. 1, 343 p.

Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du Mali, 1997, *Formation et Insertion dans le secteur rural et agricole au Mali*, Observatoire de l'Emploi et de la Formation, 75 p.

Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du Mali, 2004, *Enquête Permanente Auprès des Ménages (EPAM 2004)*, Observatoire de l'Emploi et de la Formation du Mali, 65 p.

Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du Mali, 2007, *Problématique Ajustement Formation – Emploi, rapport provisoire*, Observatoire de l'Emploi et de la Formation du Mali, 89 p.

Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du Mali, 2008, *Enquête Permanente Auprès des Ménages (EPAM 2007)*, Observatoire de l'Emploi et de la Formation du Mali, 70 p.

Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du Mali, 2010, *Enquête Permanente Auprès des Ménages (EPAM 2010)*, Cité dans *CSCRP 2012-2017*, Observatoire de l'Emploi et de la Formation du Mali.

Ministère de l'Industrie et du Commerce du Mali, 2006, *Rapport sur le Recensement Industriel en 2006*, 99p.

Ministère du Plan et de l'Aménagement du Territoire du Mali, 2003, *Le Secteur Informel dans l'Agglomération de Bamako : Performances, Insertion, perspectives*, 55 p.

Nirina Emma Ralijohn., 1998, *Entrepreneuriat et Création d'entreprises : Les spécificités des économies en développement : Cas de Madagascar*, Thèse de doctorat en Gestion de l'Université de Grenoble, sous la direction de PATUREL Robert, 406 p.

République du Mali, 2002, *Cadre Stratégique de Lutte contre la Pauvreté (CSLP), CSLP 1^{ère} génération, 2002-2006*, Bamako, 147 p.

République du Mali, 2006, *Cadre Stratégique pour la Croissance et la Réduction de la Pauvreté (CSCR), CSLP 2^e Génération 2007-2011*, Bamako, 94 p.

République du Mali, 2011, *Cadre Stratégique pour la Croissance et la Réduction de la Pauvreté (CSCR), CSLP 3^e Génération 2012-2017*, Bamako, 146 p.

ROSANVALLON André, 2008, *Bilan Emploi Formation, Manuel de formation, Module introductif*, Université Pierre Mendès France de Grenoble II, Document élaboré sur financement du Bureau International du Travail (BIT).

SCHMITT Christophe, 2008, *Université et entrepreneuriat : une relation en quête de sens*, Tome 2, Presses universitaires de Nancy, 261 p.