

RAPPORT
Mars 2026

L'investissement d'impact et l'employabilité des jeunes dans la zone UEMOA

Ce document a été réalisé pour la Commission de l'UEMOA dans le cadre de la convention Ferdi-UEMOA.

- ➔ Florian LÉON, Chargé de recherche, Ferdi
- ➔ Sitraka RABARY, Assistante de recherche, Ferdi

Avec le soutien de Zeïneb BENAÏSSA.



Table des matières

Liste des tableaux	3
Liste des figures	3
Liste des encadrés	3
Listes des acronymes	4
Rapport exécutif	5
Introduction.....	8
Partie 1 : L’emploi des jeunes au sein de l’UEMOA : Constats et solutions existantes.....	10
1. La situation de l’emploi des jeunes dans la zone UEMOA	10
L’importance de l’emploi des jeunes au sein de l’UEMOA	10
La difficile insertion des jeunes sur le marché du travail (formel) en UEMOA	12
2. Une analyse à partir du marché du travail au sein de l’UEMOA.....	15
Faiblesse de la création d’emplois par les entreprises formelles	15
Une offre de travail qualifié insuffisante et inadaptée aux besoins des entreprises.....	20
Une rencontre incertaine entre l’offre et la demande de travail qualifiée.....	23
3. Dispositifs de soutien à l’emploi des jeunes au sein de l’UEMOA	24
Stimuler l’entrepreneuriat et le secteur privé.....	24
Stimuler l’insertion professionnelle	26
Stimuler l’offre de formation technique en phase avec les besoins des entreprises	28
Quelques enseignements des expériences récentes	29
Partie 2: Les investisseurs d’impact au service de l’employabilité des jeunes en UEMOA	31
2.1. Présentation de l’investissement d’impact dans la zone UEMOA	32
2.2. L’investissement d’impact et le soutien à l’activité économique à destination des jeunes	34
Description des entreprises financées	35
Profil des porteurs de projets.....	37
Implications et enseignements	41
2.3. L’investissement d’impact et le soutien au secteur de l’éducation	42
Comment l’investissement d’impact peut stimuler l’offre de formation ?	42
Tour d’horizon des initiatives des fonds d’impact dans l’UEMOA dédiées à la formation	43
Exemples d’initiatives en dehors de l’UEMOA	46
Implications et enseignements	48
Conclusion et recommandations.....	50
Pilier 1 : Améliorer les politiques publiques existantes en s’inspirant notamment des pratiques des investisseurs d’impact.....	51
Accroître la coordination des programmes.....	51

Généraliser l'approche de la théorie du changement	51
Mesurer systématiquement les impacts	53
Pilier 2 : Orienter les politiques publiques vers les dispositifs les plus efficaces	54
Soutenir l'enseignement technique et la formation professionnelle (ETPF)	54
Formation tout au long de la vie pour toutes et tous	54
Rapprocher les jeunes des entreprises	55
Pilier 3 : Faire des investisseurs d'impact des acteurs du financement des instituts de formation technique et professionnelle.....	55
Intégrer davantage les fonds d'investissement dans les programmes publics.....	55
Inciter les investisseurs d'impact à s'orienter davantage vers l'ETPF	56
Bibliographie.....	57
Annexes	62

Liste des tableaux

Tableau 1: Taux de sous-emploi des jeunes en UEMOA.....	13
Tableau 2: Poids de l'emploi et des diplômés par secteur (3 pays)	21
Tableau 3: Distribution des 37 fonds d'impact opérant dans l'UEMOA.....	32
Tableau 4: Type de financement octroyé.....	36
Tableau 5: Nombre d'entrepreneurs par entreprise.....	38
Tableau 6: Niveau d'études des entrepreneurs soutenus	39
Tableau 7: Lieu d'études des entrepreneurs.....	39
Tableau 8: Nombre d'années entre la fin des études et l'entrepreneuriat	40
Tableau 9: Dernière occupation des entrepreneurs	41

Liste des figures

Figure 1: Evolution du PIB et de la population dans l'UEMOA.....	11
Figure 2: Contribution des entreprises à forte croissance dans l'emploi total	17
Figure 3: Evolution de la taille en fonction de l'âge pour les EFC	18
Figure 4: Top 10 des secteurs les plus financés par les investisseurs basés dans l'UEMOA	36
Figure 5: Age des entreprises soutenues	36

Liste des encadrés

Encadré 1: Méthodologie pour la réalisation du rapport.....	9
Encadré 2: Qu'est-ce que l'investissement d'impact?.....	31
Encadré 3: Un exemple de fonds - ZIRA Capital	33
Encadré 4: Méthodologie pour la collecte de données biographiques	37
Encadré 5: La théorie du changement.....	52

Listes des acronymes

ASS : Afrique subsaharienne

ECR : essai contrôlé randomisé

EFC : entreprise à forte croissance

ETPF : enseignement technique et formation professionnelle

OIT : Organisation internationale du travail

ONU : Organisation des Nations unies

NEET : *Not in Education, Employment or Training* (taux NEET = taux de chômage et indice de sous-emploi des jeunes)

PIB : produit intérieur brut

PME : petites et moyennes entreprises

UEMOA : Union économique et monétaire ouest-africaine

WDI : *World Development Indicators* (Indicateurs du développement mondiaux)

Rapport exécutif

Face à la croissance démographique, la problématique de l'emploi des jeunes est une urgence cruciale pour les pays de l'Union économique et monétaire ouest-africaine (UEMOA). Faute de trouver des emplois décents, une partie de la jeunesse se retrouve cantonnée à des activités informelles, rarement productives et peu en phase avec leur aspiration et souhait. Améliorer l'insertion professionnelle des jeunes actifs, définis comme les personnes entre 15 et 24 ans dans ce rapport, est donc une priorité. Ce rapport vise à apporter un éclairage nouveau sur la question de l'employabilité des jeunes, notamment qualifiés.

Après avoir rappelé les termes du débat, le rapport étudie les raisons pouvant expliquer le sous-emploi des jeunes actifs au sein de l'UEMOA. Il explore également les solutions proposées pour faire face à ce défi. Une attention particulière est portée au rôle que pourrait jouer l'investissement d'impact dans cette problématique.

Situation de l'emploi des jeunes au sein de l'UEMOA (Partie 1)

La première partie du rapport met en perspective la question de l'emploi des jeunes au sein de l'UEMOA. Cette section présente une analyse détaillée de la situation de l'emploi des jeunes dans la zone UEMOA, en mettant en lumière les défis spécifiques auxquels ils sont confrontés.

Le constat principal tient au fort sous-emploi des jeunes, notamment chez les diplômés. Les données existantes mettent en évidence que le taux de sous-emploi des jeunes est élevé, avec des disparités importantes entre les pays et selon le genre. Le taux de sous-emploi varie entre 13 % et 34 % selon les pays de l'UEMOA (source : OIT). Un constat inquiétant est le fait que les deux catégories souffrant le plus de cette situation sont les non-diplômés et les diplômés du supérieur, ce qui pose une réelle question de l'insertion professionnelle pour ces derniers.

Afin de mieux comprendre les raisons de cette situation, nous explorons une analyse du marché du travail. Cette approche permet de souligner deux facteurs qui expliquent les difficultés d'insertion des jeunes actifs dans la zone :

1. Les entreprises formelles en Afrique de l'Ouest manquent de dynamisme pour créer suffisamment d'emplois, ce qui pénalise en premier lieu les jeunes sans expérience professionnelle.
2. Le système éducatif et le choix des filières d'études ne répondent pas toujours aux besoins des entreprises, ce qui entraîne un décalage entre les compétences acquises par les jeunes et celles recherchées par les employeurs.

Nous concluons cette première partie en identifiant les initiatives prises par les autorités locales, qu'ils s'agissent des Etats membres ou de la Commission de l'UEMOA. Le constat qui

ressort de cette recension est triple. Premièrement, il existe de nombreuses initiatives mais dont il est parfois difficile de cerner la cohérence. Deuxièmement, de nombreux programmes sont annoncés mais nous avons des doutes quant à leur réelle mise en œuvre. Troisièmement, rares sont les programmes qui ont fait l'objet d'une évaluation rigoureuse. Il est même parfois complexe d'accéder à de simples données de suivi (par exemple, le nombre de bénéficiaires).

Rôle de l'investissement d'impact pour favoriser l'emploi des jeunes (Partie 2)

La deuxième partie du rapport s'intéresse à l'investissement d'impact comme une solution possible pour lever les contraintes à l'emploi des jeunes. L'investissement d'impact se caractérise par une recherche intentionnelle des effets extra-financiers des investissements faits. Cette section explore comment les investisseurs d'impact peuvent jouer un rôle pour favoriser l'emploi des jeunes. Nous analysons deux types de levier d'action sur lesquels peuvent agir les investisseurs d'impact.

D'une part, les investisseurs d'impact sont particulièrement actifs pour soutenir les initiatives entrepreneuriales portées par les jeunes. Notre analyse des soutiens d'investisseurs au sein de l'UEMOA met ainsi en évidence que ces investisseurs sont souvent actifs lors des premières années des entreprises. Nous soulignons aussi qu'ils ont tendance à soutenir les diplômés du supérieur souhaitant développer leur activité.

D'autre part, nous examinons les initiatives visant à financer les instituts de formation privés. En effet, le constat effectué dans la première partie met en évidence les défaillances de l'enseignement supérieur, et plus particulièrement de l'enseignement technique et la formation professionnelle. Nous mettons en évidence quelques initiatives originales, au sein de l'UEMOA mais aussi hors de la zone, qui pourraient inspirer à la fois les investisseurs d'impact mais aussi les décideurs publics.

Recommandations (Partie 3)

Le rapport propose plusieurs pistes de recommandations pour améliorer les politiques publiques existantes et intégrer davantage les investisseurs d'impact dans les programmes de soutien à l'emploi des jeunes. Le rapport présente trois types de recommandations.

Pilier 1 : Améliorer le design des politiques publiques (en s'inspirant du fonctionnement des investisseurs d'impact)

- Améliorer la coordination des programmes : mettre en place une plateforme centrale pour répertorier, suivre et évaluer les complémentarités des initiatives publiques liées à l'emploi des jeunes.

- Généraliser l'approche de la théorie du changement : utiliser cette approche pour clarifier les liens de causalité entre les politiques, actions et investissements mis en place et les impacts générés, et pour améliorer les politiques et les prises de décision.
- Mesurer systématiquement les impacts : évaluer les impacts des programmes pour s'assurer que les effets observés sont bien liés aux interventions et s'inspirer des investisseurs d'impact pour avoir une évaluation à 360°.

Pilier 2 : Orienter les politiques publiques de l'éducation vers les dispositifs et pédagogies les plus efficaces

- Accroître les fonds alloués à l'enseignement technique et la formation professionnelle.
- Poursuivre la stratégie de l'UEMOA pour l'enseignement technique et professionnel en lui donnant les moyens de ses ambitions.
- Revaloriser l'enseignement technique et professionnel auprès des jeunes.
- Ne pas négliger la formation des enseignants.
- Créer des formations techniques dédiés aux non-diplômés.
- Développer des dispositifs de formation continue dans les métiers techniques.
- Développer des programmes rapprochant les jeunes sans expérience du marché de l'emploi (stages, apprentissage, etc.).

Pilier 3 : Faire des investisseurs d'impact des acteurs du financement des instituts de formations privés, notamment dans l'enseignement technique et la formation professionnelle

- Intégrer davantage les fonds d'investissement dans les programmes publics : renforcer la collaboration entre les investisseurs d'impact et les institutions publiques pour maximiser l'impact des projets éducatifs et entrepreneuriaux.
- Inciter les investisseurs d'impact à s'orienter vers la formation technique et professionnelle : encourager les investisseurs à orienter leurs capitaux vers des centres de formation professionnelle privés et techniques et mettre en place des conditions (ex : réglementations) plus avantageuses pour les investisseurs afin de faciliter leur insertion sur le marché financier.

Introduction

La question de l'employabilité des jeunes est une préoccupation majeure en Afrique subsaharienne (ASS) en général et au sein de l'Union économique et monétaire ouest-africaine (UEMOA) en particulier. En effet, malgré une croissance soutenue au cours de la dernière décennie, le nombre de jeunes entrant sur le marché du travail dépasse les capacités d'absorption de ces pays en termes de création d'emplois décents. Selon des estimations de la Banque africaine de développement (2019), seuls 3 millions d'emplois formels sont créés chaque année en Afrique alors que 12 millions de jeunes entrent dans le même temps sur le marché du travail. Faute de trouver des emplois décents, de nombreux jeunes se retrouvent en situation de sous-emploi et doivent trouver une activité peu satisfaisante dans le secteur informel. Ainsi qu'entre 13 et 34 % des jeunes de l'UEMOA sont en sous-emploi selon l'Organisation internationale du travail (OIT, 2023).

L'objectif de ce rapport est double. Dans la première partie, ce rapport cherche à comprendre les raisons sous-jacentes à cette situation. Pour ce faire, le rapport présente un cadre analytique à partir du marché du travail au sein de la zone. Cette approche permet de mettre en perspective les contraintes portant sur la demande de travail de la part des entreprises (formelles) et l'offre de main d'œuvre. Quelques initiatives prises par l'UEMOA et les Etats membres pour favoriser l'emploi des jeunes (diplômés) sont également discutées pour comprendre comment les autorités de la région cherchent à résoudre ce problème.

La seconde partie s'intéresse à la possible contribution de l'investissement d'impact pour favoriser l'emploi des jeunes. Ce dernier, dont l'objectif est de concilier rentabilité financière et impacts sociaux, économiques et environnementaux, peut compléter les dispositifs existants. Il permet en effet d'agir à la fois sur la demande de travail des entreprises et sur l'offre de formations techniques et professionnelles qualifiantes. D'une part, il peut soutenir des entreprises ou initiatives portées par des jeunes. D'autre part, l'investissement d'impact peut renforcer les compétences des actifs et des personnes en formation via les structures qu'il finance.

Puisque l'objectif général de ce rapport est d'explorer le rôle de l'investissement d'impact pour favoriser l'emploi des jeunes en agissant à la fois sur l'offre et la demande de travail, ces deux parties permettent de mettre en perspective la contribution de l'investissement d'impact et son possible rôle pour l'amélioration de l'employabilité des jeunes et la stimulation de la croissance économique de la région. Pour ce faire, le rapport adopte une méthodologie s'appuyant à la fois sur des ressources documentaires et des données, dont certaines ont été collectées pour ce rapport (voir Encadré 1).

Les résultats de ce rapport devraient permettre de mieux comprendre les contraintes auxquelles font face les jeunes dans leur recherche d'emploi formel et servir aux autorités de la région pour agir sur ces contraintes. Une attention forte est portée à l'enseignement technique et professionnel qui est le parent pauvre des politiques d'éducation en dépit de son importance pour l'emploi des jeunes.

Encadré 1: Méthodologie pour la réalisation du rapport

Cet encadré présente brièvement la méthodologie suivie pour la rédaction de ce rapport.

Méthodologie suivie pour la première partie

La première partie sur les constats et solutions existantes a principalement mobilisé la littérature académique et des données produites par divers institutions comme l'Organisation Internationale du Travail. Nous avons également mobilisé des données produites par d'autres rapports comme celui réalisé par Marchetta et Dilly (2018). La dernière section dédiée aux solutions existantes s'appuie principalement sur des documents et sites officiels des Ministères concernés et des banques de développement comme la Banque Mondiale ou l'AFD. Des recherches dans les journaux locaux ont aussi été effectuées. Pour trouver des dispositifs, nous avons mené des recherches avec des mots clés pour le type de dispositif (politique, réforme, fonds, etc.), l'acteur (UEMOA, ministère de tel pays membre) et la thématique (entreprenariat, emploi, jeunes, éducation). Lorsqu'une initiative était trouvée, nous recherchions s'il existait des papiers de recherche l'ayant évaluée sur Google Scholar. Notre sélection n'a pas retenu l'ensemble des initiatives trouvées.

Méthodologie suivie pour la seconde partie du rapport

La seconde partie du rapport dédiée au rôle des investisseurs d'impact s'appuie en premier lieu sur la cartographie de l'investissement d'impact réalisée par la chaire éponyme de la Ferdi (Léon et Rabary, 2024). Ce travail a été complété par une étude documentaire pour identifier des initiatives particulières de la part de fonds d'investissement. L'analyse sur les profils des entrepreneurs est une collecte spécifique réalisée dans le cadre de ce rapport. Nous avons pour chaque investisseur opérant dans l'UEMOA identifié les entreprises financées. A partir de cette information, nous avons collecté dans la mesure du possible les informations biographiques des entrepreneurs basées sur les déclarations sur les sites internet des investisseurs d'impact.

Le document final a été soumis et relu par la Commission de l'UEMOA afin de prendre en compte les commentaires.

Partie 1 : L'emploi des jeunes au sein de l'UEMOA : Constats et solutions existantes

Cette section présente la situation des jeunes sur le marché du travail au sein de l'UEMOA. Une présentation analytique des contraintes portant sur l'employabilité des jeunes est discutée afin d'identifier les leviers sur lesquels les acteurs publics mais aussi les investisseurs d'impact peuvent agir. Enfin, avant d'étudier le rôle spécifique de l'investissement d'impact, nous rappelons quelques initiatives prises par les pouvoirs publics de la zone (sans prétendre à l'exhaustivité) afin de mieux comprendre comment les investisseurs d'impact peuvent compléter et renforcer celles-ci.

1. La situation de l'emploi des jeunes dans la zone UEMOA

L'importance de l'emploi des jeunes au sein de l'UEMOA

L'emploi des jeunes est défini dans ce rapport comme la capacité des jeunes (15-24 ans) à trouver un emploi décent.

Par jeune, nous retenons la catégorie des 15 à 24 ans comme le fait l'Organisation des Nations unies (ONU) ou l'Organisation internationale du travail (OIT)¹. Sauf précision contraire, nous suivons cette convention internationale.

La notion d'emploi décent est plus complexe à circonscrire. L'OIT et l'ONU (dans le cadre des Objectifs du Développement Durable) ont posé des critères à ce qu'est un travail décent. Sans s'arrêter sur les nombreux débats sur la définition d'un travail décent, il est essentiel de noter que disposer d'un emploi décent ne se limite pas à un travail qui fournisse des revenus suffisants pour vivre dignement mais inclut également une sécurité minimale dans et hors de l'emploi (avec notamment la protection sociale) ainsi qu'une capacité à disposer de perspectives de développement personnel et d'un traitement équitable.

Un travail décent dans les économies ouest-africaines suppose en général de bénéficier d'un emploi formel, bien qu'il s'agisse d'une condition non suffisante. La nécessité de disposer d'un emploi formel s'explique par le fait que les emplois informels sont non seulement moins bien rémunérés (El-Badawi et al., 2008) mais aussi plus instables et moins protecteurs pour les salariés (Bocquier et al., 2010). Néanmoins, si l'accès à l'emploi formel est souvent requis pour

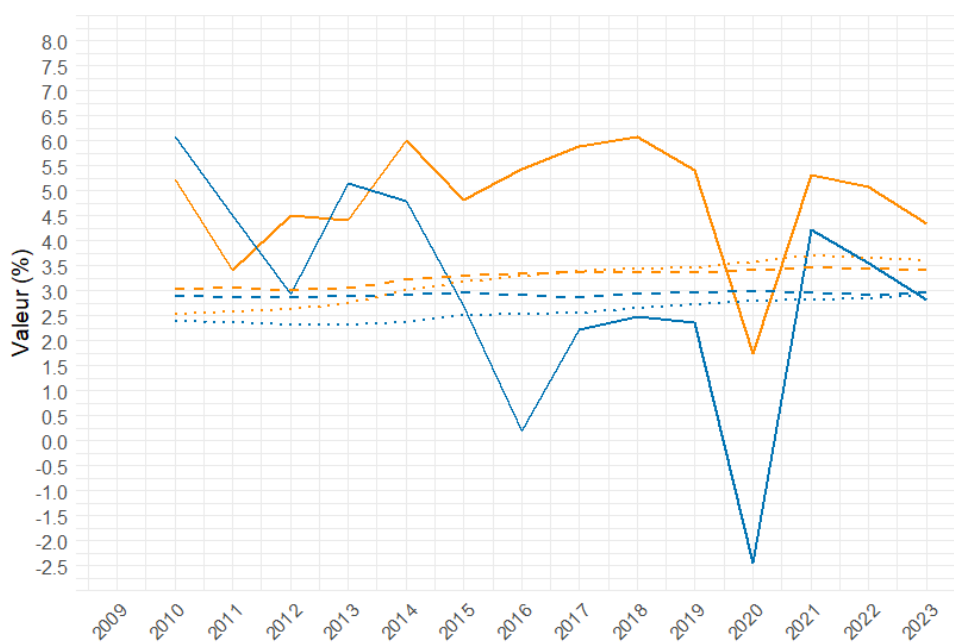
¹ L'Organisation internationale du travail (OIT) a une définition différente de l'emploi des jeunes. Ainsi, dans ses différents rapports sur les tendances mondiales de l'emploi des jeunes, l'OIT considère les personnes de 15 à 24 ans. En revanche, pour la production des statistiques sur le marché du travail des jeunes, l'OIT considère les personnes âgées de 15 à 29 ans.

disposer d'un emploi décent, il convient de noter que l'ensemble des travailleurs dans le secteur formel ne bénéficie pas d'un emploi décent pour diverses raisons : salaires (certes plus élevés que dans l'informel) mais insuffisants pour vivre dignement, faible protection des travailleurs, absence de perspectives d'évolution, etc. L'emploi formel est donc une condition *sine qua non* mais reste en soi insuffisant pour définir un emploi décent.

Assurer un emploi décent aux jeunes est une question importante à la fois au niveau individuel et collectif.

Au niveau individuel, cette période est charnière pour la trajectoire des personnes. Entre 15 et 24 ans, les jeunes vont généralement finir leurs études pour accéder à leur premier emploi. Il s'agit donc d'une **phase de transition entre l'école et le travail qui détermine leur avenir à long-terme**. Les travaux académiques soulignent que les conditions d'entrée sur le marché du travail (premier emploi) ont des effets de long-terme sur la trajectoire professionnelle des individus (Oreopoulos et al., 2012 ; Altonji et al., 2016 ; Arellano-Bover, 2024). Ainsi, pouvoir obtenir un emploi décent et rémunérateur est important pour se lancer dans la vie et s'ouvrir des opportunités d'évolution.

Figure 1: Evolution du PIB et de la population dans l'UEMOA



La figure représente l'évolution de la croissance du PIB réel (trait plein), de la population active (trait discontinu) et de la population âgée de 15 à 24 ans (trait pointillé). Les valeurs pour l'Afrique sont représentées en couleur bleue et en orange pour l'UEMOA.

Au niveau collectif, l'emploi des jeunes est une question cruciale dans des pays faisant face à une forte poussée démographique. La population de l'UEMOA est très jeune avec plus de 40%

de la population âgée de moins de 15 ans et un âge médian compris entre 15,3 ans au Niger et 19,1 ans au Sénégal². La Figure 1 souligne ainsi que la croissance de la population active, notamment des jeunes, est plus élevée au sein de l’UEMOA que dans le reste de l’Afrique. Ce graphique met également en évidence un ralentissement de la croissance du PIB réel de la région depuis la crise sanitaire de 2020. Le rythme de croissance de l’activité économique se rapproche désormais de la croissance de la population active. Cette convergence entre croissance économique et démographique souligne la difficulté grandissante de s’appuyer sur une croissance soutenue pour offrir des débouchés aux jeunes actifs. Ce problème va s’accroître dans les années à venir en raison de la croissance démographique attendue si la croissance économique n’accélère pas. La part de la population âgée entre 15 et 24 ans devrait se maintenir autour de 20% d’ici l’horizon 2050. Néanmoins, en raison de la forte poussée démographique prévue (la population totale devrait passer de 145 millions d’habitants à 283 millions en 2050), le nombre de jeunes actifs devrait doubler d’ici 2050.

La difficile insertion des jeunes sur le marché du travail (formel) en UEMOA

Afin d’absorber le flux de nouveaux entrants sur le marché du travail, les économies de la zone devront être en mesure de créer suffisamment d’emplois formels. Or, **la question du sous-emploi est déjà une préoccupation actuelle qui risque de s’accroître à l’avenir au sein de l’UEMOA. La zone souffre d’un fort sous-emploi, notamment des jeunes**³. Nous présentons deux mesures du sous-emploi ci-dessous pour souligner l’importance de ce phénomène.

D’une part, une partie des jeunes actifs prêts à travailler n’ont pas trouvé d’emploi. Si le taux de chômage officiel s’affiche à 4 % (selon les données des Indicateurs de développement mondial de la Banque mondiale), ce chiffre reflète mal la situation de l’emploi en Afrique. En effet, le chômage, au sens du BIT, est défini comme une personne sans emploi disponible pour travailler et en recherche active d’emploi. Cette définition ignore donc la situation des travailleurs informels car ils sont des actifs occupés. Cette métrique est donc incomplète dans des pays marqués par de forts taux d’informalité du travail, comme au sein de l’UEMOA. Une approche plus convaincante est de considérer les jeunes de 15 à 24 ans qui ne sont ni en emploi, ni en éducation, ni en formation. Selon les données l’OIT, **ce taux de sous-emploi, ou taux NEET (pour « *Not in Education, Employment or Training* »), se situe entre 13 % et 34 % au**

² L’ensemble des données démographiques citées sont issues des projections démographiques de l’ONU (UNDESA, 2024).

³ Pour une présentation plus précise des grandes tendances de l’emploi et du taux d’activité dans le monde et dans l’UEMOA, nous invitons le lecteur à se référer au rapport rédigé par la Ferdi pour la Commission de l’UEMAO sur « L’emploi des jeunes en milieu rural dans l’UEMOA » (Dsouza et Cariolle, 2025), notamment la section 4.2 (pages 26-29).

sein de l’UEMOA, comme l’indique le tableau 1 ci-dessous. Au sein de l’UEMOA, on distingue deux groupes de pays. Certains pays ont un taux de NEET inférieur à 20 % (moyenne mondiale), tandis que trois autres (Burkina Faso, Mali, Sénégal) ont un taux NEET très élevé, supérieur à 30 %.

D’autre part, une partie de la population active occupée subit un temps partiel contraint, c’est-à-dire qu’elle travaille moins qu’elle ne le souhaiterait. Cette sous-activité peut être approximée grâce aux données des Enquêtes Harmonisées sur les Conditions de Vie des Ménages (EHCVM) réalisée dans les États membres⁴. **En considérant comme sous-emploi un travail qu’occupe un individu moins de 154 heures par mois, un taux élevé de sous-activité est observé au sein de la zone UEMOA, de l’ordre de 45 %.** Ce taux prend en compte tous ceux qui ont déclaré avoir un emploi et il a été calculé via la pondération des ménages, ce qui permet d’assurer la représentativité des résultats de l’enquête EHCVM. Il prend donc en compte à la fois le secteur formel et le secteur informel.

Tableau 1: Taux de sous-emploi des jeunes en UEMOA

Pays/année	Total %	Non scolarisé ou pré-primaire (%)	Primaire et secondaire (%)	Lycée et études après lycées non universitaires (%)	Universitaire (%)
Bénin, 2022	15.20	20.00	11.13	10.83	16.38
<i>Homme</i>	<i>12.92</i>	<i>16.42</i>	<i>9.42</i>	<i>9.04</i>	<i>15.22</i>
<i>Femme</i>	<i>17.51</i>	<i>23.25</i>	<i>12.94</i>	<i>13.05</i>	<i>17.57</i>
Burkina Faso, 2023	34.25	55.77	19.84	9.54	16.58
<i>Homme</i>	<i>27.04</i>	<i>48.01</i>	<i>15.84</i>	<i>7.40</i>	
<i>Femme</i>	<i>39.52</i>	<i>60.21</i>	<i>23.24</i>	<i>11.74</i>	
Côte d'Ivoire, 2022	18.78	31.16	12.64	20.56	14.61
<i>Homme</i>	<i>12.78</i>	<i>20.97</i>	<i>8.78</i>	<i>20.56</i>	<i>10.81</i>
<i>Femme</i>	<i>24.55</i>	<i>38.31</i>	<i>16.83</i>	<i>20.57</i>	<i>18.99</i>
Guinée-Bissau, 2022	13.84	15.45	9.26	30.33	
<i>Homme</i>	<i>11.90</i>	<i>10.36</i>	<i>8.44</i>	<i>33.21</i>	
<i>Femme</i>	<i>15.75</i>	<i>19.74</i>	<i>10.11</i>	<i>27.37</i>	
Mali, 2020	30.86	40.44	13.25	33.65	13.82

⁴ Nous utilisons les EHCVM de 2018-19, qui ne prennent donc pas en compte les effets du COVID-19.

<i>Homme</i>	15.21	22.11	5.59	23.97	9.80
<i>Femme</i>	43.32	52.01	22.26	47.13	18.33
Niger, 2022	15.67	18.25	12.58	22.11	20.27
<i>Homme</i>	8.88	7.93	9.37	16.86	
<i>Femme</i>	22.00	25.56	16.59	28.71	22.84
Sénégal, 2022	33.03	47.65	19.42	17.70	14.22
<i>Homme</i>	22.22	31.30	11.22	12.61	
<i>Femme</i>	42.43	62.30	26.49	20.65	23.15
Togo, 2022	13.25	23.30	11.89	7.12	8.53
<i>Homme</i>	10.51	20.29	8.94	7.11	15.67
<i>Femme</i>	15.78	25.54	14.66	7.14	
UEMOA	21.86	31.50	13.75	18.98	14.92
<i>Homme</i>	15.18	22.17	9.70	16.34	12.87
<i>Femme</i>	27.60	38.36	17.89	22.04	20.18
Afrique, 2022	22.1				
<i>Homme</i>	16.90				
<i>Femme</i>	27.30				
Monde, 2022	20.9				
<i>Homme</i>	13.30				
<i>Femme</i>	29.10				

Source : Organisation internationale du travail, disponible à https://rshiny.ilo.org/dataexplorer3/?lang=en&id=EIP_NEET_SEX_EDU_NB_A (consulté en décembre 2024). Le taux de chômage des jeunes représente la part des jeunes de 15 à 24 ans sans emploi, ni formation, ni en scolarisation ; ils ne sont donc plus enrôlés dans des structures d'éducation et sont disponibles sur le marché du travail. Les résultats sont présentés par pays avec ensuite une décomposition par niveau de formation en colonne et genre en ligne. UEMOA est la moyenne des 8 pays (sans pondération).

Le sous-emploi n'est pas homogène au sein des différentes catégories de la population, comme l'illustre le tableau 1.

Premièrement, le **sous-emploi est plus marqué chez les femmes**. Si ce constat est partagé par les autres pays africains et dans le monde, les écarts atteignent parfois plus de 10 points de

pourcentage, à quelques exceptions près (Bénin, Guinée-Bissau et Togo). Cette discrimination selon le genre est bien documentée dans le premier rapport réalisé par la Ferdi sur l'emploi en milieu rural (Dsouza et Cariolle, 2025). Ce rapport souligne aussi les disparités entre zones rurales et urbaines que nous ne discutons pas ici.

Un second constat, particulièrement intéressant pour notre propos est que le **profil du sous-emploi en fonction du niveau d'études est en forme de U, étant plus important chez les personnes non scolarisées et celles ayant un diplôme du supérieur**. Si ce taux est très important pour les individus non scolarisés, il chute fortement pour les jeunes ayant un niveau scolaire primaire ou secondaire. En revanche, il est plus élevé pour les personnes les plus diplômées. Ce constat souligne les difficultés d'insertion des jeunes diplômés en Afrique de l'Ouest. Il convient de noter que ce paradoxe n'est pas propre à l'UEMOA mais commun à de nombreux pays en développement comme le montre une étude de l'OIT (Gammarano, 2020). Il pose néanmoins la question de l'insertion des jeunes diplômés sur le marché du travail dans ces pays.

2. Une analyse à partir du marché du travail au sein de l'UEMOA

Pour comprendre les défis rencontrés par les jeunes diplômés africains au sein de l'UEMOA, nous adoptons une approche analytique à travers l'analyse du marché du travail dans la zone. Nous examinons les facteurs affectant d'une part la demande de travail et d'autre part l'offre de main d'œuvre, notamment qualifiée. La demande de travail (formel) provient des employeurs, principalement des entreprises du secteur privé productif formel, qui recherchent une main-d'œuvre qualifiée. L'offre de travail est constituée par la population en âge de travailler, qui peut choisir d'entrer sur le marché du travail formel ou de rester en dehors, notamment pour suivre une formation ou chercher une activité informelle. Dans cette section, nous identifions les obstacles liés à ces deux composantes ainsi que les frictions pouvant freiner leur rencontre.

Faiblesse de la création d'emplois par les entreprises formelles

Le premier obstacle expliquant le chômage des jeunes tient à la faible demande de la part des entreprises formelles. Les difficultés financières auxquelles font face les Etats africains ne leur permettent pas (plus) d'absorber la main d'œuvre qualifiée grâce à des programmes d'emplois publics. Le relai doit nécessairement être pris par le secteur privé productif. Cependant, les créations d'emplois dans le secteur formel restent modestes, eu égard aux flux entrants sur le marché du travail, en raison du manque de dynamisme du secteur productif privé. Le secteur

privé en Afrique francophone se caractérise par deux aspects importants : (i) la domination des activités informelles ; et, (ii) la taille et la productivité limitées des entreprises formelles.

Le secteur privé en Afrique se caractérise avant tout par l'importance du secteur informel. Bien qu'il soit difficile de définir et de mesurer précisément le poids de ce secteur, les évaluations existantes mettent en évidence une taille disproportionnée de l'informalité en Afrique, notamment en termes d'emplois. Selon les estimations de l'OIT, le secteur informel représente plus de 80 % des emplois non agricoles en Afrique, contre 65 % en Asie et 40 % en Amérique du Sud et du Nord. Même s'il existe quelques très grandes entreprises informelles, notamment en Afrique de l'Ouest francophone (Benjamin & M'Baye, 2012), la plupart des activités informelles sont portées par des structures de très petite taille et rarement destinées à croître (Ulyssea, 2020)⁵. En outre, au-delà de l'informalité des structures, il peut exister une dose d'informalité au sein des entreprises formelles. En effet, même les entreprises formelles (c'est-à-dire dûment enregistrées auprès des autorités nationales) ont le plus souvent recours à des travailleurs non déclarés. S'il n'existe pas de données pour l'Afrique, les études sur l'Amérique latine montrent qu'entre un tiers et la moitié des travailleurs des entreprises formelles sont non déclarés (Ulyssea, 2020). Il est probable que les chiffres au sein de l'UEMOA ne soient guère éloignés de cet ordre de grandeur.

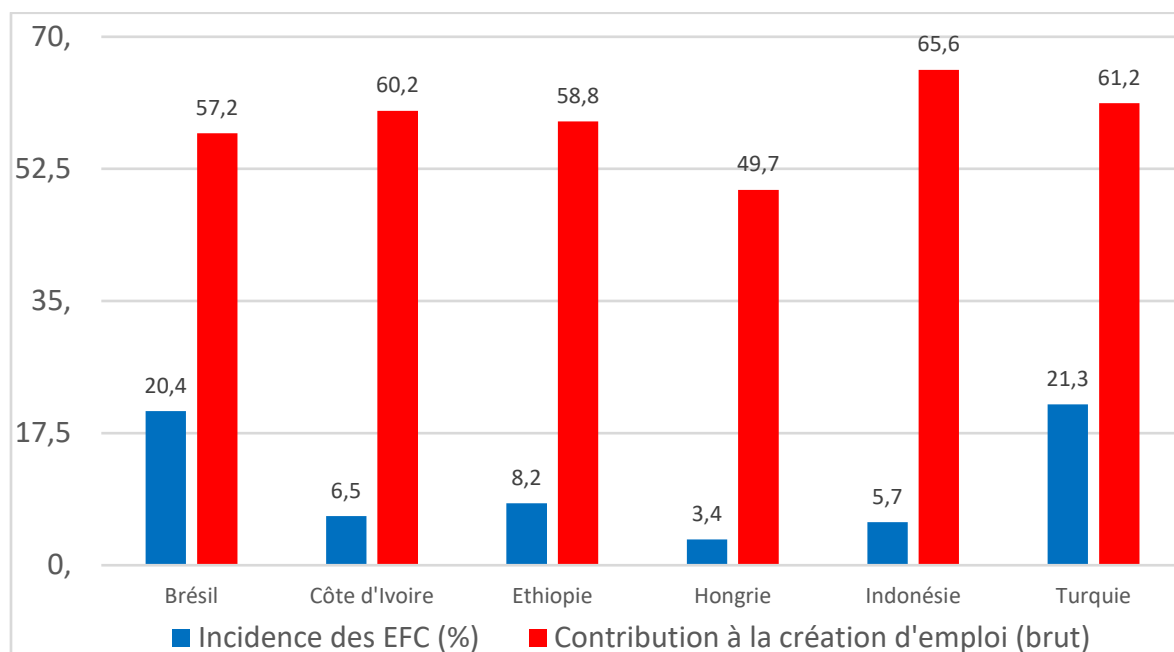
Les entreprises formelles en Afrique sont non seulement moins nombreuses, mais également plus petites et moins productives que sur d'autres continents. Une étude récente (Baraton et al., 2021) montre ainsi que les entreprises africaines sont deux fois moins productives que des entreprises similaires (en termes de taille et de secteur) opérant dans d'autres pays en développement. Or, les différences de productivité sont d'une importance cruciale, car elles expliquent en grande partie les différences de niveau de vie entre les pays (Restuccia et Rogerson, 2017).

L'absence d'entreprises formelles dynamiques plombe la génération d'emplois formels sur le continent en général et au sein de l'UEMOA en particulier. Cette faiblesse des entreprises privées africaines s'explique notamment par leurs difficultés à croître au cours de leur cycle de vie, notamment pour les entreprises à fort potentiel. De très nombreuses recherches ont mis en évidence que la grande majorité des entreprises croissent peu dans le temps. Ce constat, initialement établi dans les pays développés, se confirme également dans les pays africains. Peu d'entreprises connaissent une croissance au cours de leur cycle de vie (Shiferaw & Bedi, 2013 ; Rijkers et al., 2014 ; Davies & Kerr, 2018) et la plupart des grandes entreprises sont dès

⁵ Ce dernier constat s'explique par la prédominance de l'entrepreneuriat de nécessité au sein de l'informalité. Il semblerait que ce secteur réunisse souvent des personnes à la recherche de solutions de dernier recours face à l'absence d'alternatives plutôt que des entrepreneurs « schumpétériens », c'est-à-dire ayant une volonté d'innovation et de prise de risque (La Porta & Shleifer, 2014). Malgré les efforts déployés par de nombreux pays, il est très difficile de formaliser les entreprises informelles. Les programmes qui ont cherché à atteindre ce but ont souvent été décevants (Floridi et al., 2020).

leur naissance de grandes entreprises (Ayyagari et al., 2021). Les études sur des entreprises de la zone comme en Côte d'Ivoire (Sleuwaegen & Goedhuys, 2002) ou au Sénégal (Léon, 2022) confirment ce constat.

Figure 2: Contribution des entreprises à forte croissance dans l'emploi total

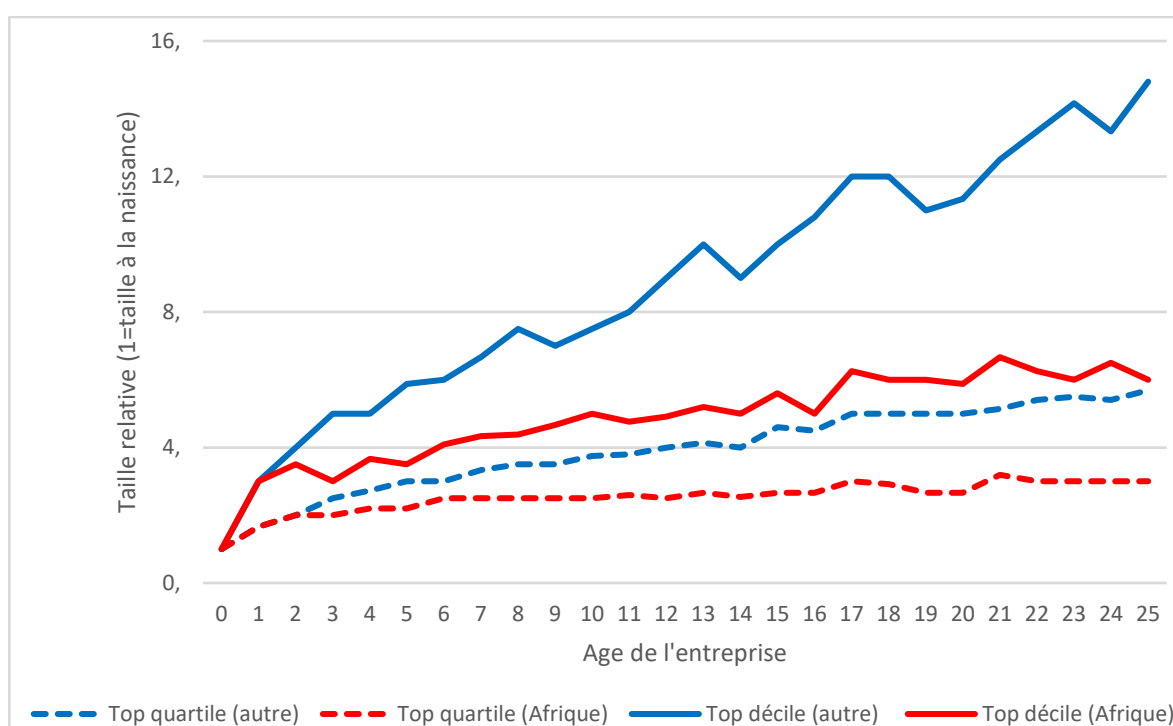


Données : Grover Goswami et al. (2019), adapté de la figure 1.4 dans leur ouvrage.

La dynamique de l'emploi (formel) est principalement due à un petit nombre d'entreprises dites à forte croissance (EFC), qui stimulent la création d'emplois directs et indirects. Ces entreprises jouent un rôle crucial dans la création de valeur et d'emplois (Henrekson et Johansson, 2010; Coad et al., 2014), tant dans les pays développés que dans les pays en développement. Par exemple, bien qu'elles représentent entre 5% et un cinquième des entreprises, elles génèrent plus de la moitié des emplois dans plusieurs pays émergents, comme le montrent Grover Goswami et al. (2019), notamment sur la Côte d'Ivoire (Figure 2). Ainsi, les EFC ivoiriennes représentent à peine 6.5% des entreprises mais génèrent 60% des nouveaux emplois. Au-delà de l'effet direct sur l'emploi, les EFC ont un impact positif sur l'ensemble de l'économie, stimulant la demande et favorisant la diffusion des connaissances au sein de leur chaîne de valeur (Crown et al., 2020 ; De Nicola et al., 2021). Elles jouent également un rôle clé dans l'innovation, que ce soit de manière directe ou indirecte (Bianchi et Giorcelli, 2022). Enfin, elles insufflent un environnement concurrentiel qui permet de remplacer les entreprises les moins productives par des entreprises plus efficaces (Eslava et al., 2022).

Le continent africain en général, et les pays de l’UEMOA en particulier, font face à une difficulté à faire croître leurs entreprises à fort potentiel, ce qui inhibe la dynamique du secteur privé. La Figure 3 présente la croissance des entreprises africaines et non africaines au cours de leur cycle de vie en suivant la méthode de Hsieh et Klenow (2014) appliquée aux données des « Enterprise Surveys ». La taille est normalisée à 1 lors de la création de l’entreprise afin de suivre l’évolution au cours du cycle de vie des entreprises.⁶ Cette figure présente l’évolution des entreprises ayant les croissances les plus fortes (top quartile en pointillé et top décile en trait plein) pour les économies africaines (en rouge) et non africaines (en bleu).

Figure 3: Evolution de la taille en fonction de l'âge pour les EFC



Données : World Bank Enterprise Surveys (2020), calculs des auteurs. L’emploi initial est normalisé à 1. La figure reporte l’emploi relatif par rapport à la taille initiale, normalisée à 1, pour les entreprises en Afrique (en rouge) et hors d’Afrique (en bleu). La taille du top décile est reportée avec les courbes en trait plein et la taille du top quartile est reportée avec les courbes en pointillés.

Les résultats reportés par cette figure soulignent que les entreprises à forte croissance en Afrique ne parviennent pas à suivre l’évolution des autres EFC hors d’Afrique. Par exemple, les EFC africaines (top décile) mettent 10 ans pour voir leur taille quintupler alors qu’il ne faut que trois ans pour parvenir à ce résultat sur les autres continents. En outre, les EFC peinent à croître

⁶ Pour ce faire, l’approche développée par Hsieh et Klenow (2014) est adaptée aux données *Enterprise Surveys* de la Banque mondiale. Pour chaque entreprise, les enquêtes fournissent sa date de création et la taille initiale (en termes d’employés) de l’entreprise au moment de sa création. Il est possible de construire une courbe représentant l’évolution des entreprises selon leur âge.

une fois ce seuil atteint alors que les EFC des autres pays continuent leur développement. Le différentiel est donc cumulatif dans le temps. Ainsi après vingt ans, une EFC africaine aura multiplié par six sa taille initiale alors qu'une EFC d'un autre continent aura multiplié par 12 cette taille initiale. Ce constat est similaire si on considère un seuil différent (quartile supérieur) pour définir les EFC.

Les raisons de cette difficulté à croître pour les EFC sont multiples et s'expliquent à la fois par des contraintes internes et externes aux entreprises.

Du côté des contraintes internes, une littérature croissante souligne **l'importance des compétences managériales et de l'organisation interne de l'entreprise pour favoriser son développement pérenne**. Les dirigeants jouent un rôle crucial dans l'identification des opportunités et l'organisation de la production, ce qui est essentiel pour la croissance entrepreneuriale. Les pratiques managériales influencent fortement la productivité des entreprises, comme le montrent plusieurs études (Bloom et al., 2013, 2016). Cependant, les entreprises des pays en développement, notamment en Afrique, souffrent d'un capital managérial faible et de pratiques de gestion insuffisantes (McKenzie et Woodruff, 2017). La délégation des tâches est limitée dans ces régions, souvent en raison de la méfiance et de la difficulté à trouver des managers qualifiés, ce qui affecte les performances économiques (Akcigit et al., 2021; Bloom et al., 2012).

D'autre part, **les contraintes externes, telles que l'instabilité économique, les aléas climatiques et chocs socio-politiques, freinent considérablement le développement des entreprises en Afrique**. Ces incertitudes affectent non seulement les activités à court terme mais surtout réduisent également les incitations à investir à long terme, limitant ainsi les perspectives de croissance (Serven, 1997; Bloom et al., 2007; Rijkers et Soderbom, 2013). L'exemple des tensions politiques est particulièrement saillant en Afrique. Les périodes électorales augmentent l'incertitude pour les entreprises, en particulier celles orientées vers les marchés extérieurs (Cazals et Léon, 2023). Ce dernier constat souligne que si les chocs sont communs, leurs effets sont hétérogènes. En particulier, la littérature existante sur les conflits internes montre que les entreprises avec des processus de production complexes ou fortement intégrées aux marchés extérieurs sont plus vulnérables (Collier et Duponchel, 2013; Klapper et al., 2013; Amodio et Di Maio, 2018; Léon et Dosso, 2022). Cette instabilité décourage les entreprises de se développer car elles deviennent plus fragiles face aux ruptures d'approvisionnement. En revanche, les petites entreprises locales, bien que moins productives, sont plus résilientes face à ces chocs.

A l'intersection des contraintes internes et externes, il se pose la question de l'accès au capital et au travail (qualifié). Il existe un consensus sur la problématique de l'accès au capital. **Les entreprises dans les pays en développement, notamment en Afrique, rencontrent des**

difficultés d'accès au capital (Banerjee et Duflo, 2014 ; Fafchamps et Schundeln, 2013). L'asymétrie d'information complique l'accès au financement, avec des problèmes de sélection adverse et d'aléa moral (Stiglitz et Weiss, 1981). Les mécanismes pour réduire cette asymétrie sont moins efficaces en Afrique en raison de systèmes légaux et administratifs faibles. La microfinance offre des solutions informelles, mais ne couvre pas les besoins des PME en croissance, qui sont trop grandes pour la microfinance et trop petites pour les banques commerciales (Baraton et Léon, 2021). Il existe donc un **manque de financement intermédiaire (« missing middle »), qui peut être partiellement comblé par de nouveaux acteurs financiers, notamment les investisseurs d'impact.**

Comme nous allons le développer plus en profondeur dans la section suivante, **l'accès à une main d'œuvre qualifiée est aussi un défi pour les entreprises formelles.**

Une offre de travail qualifié insuffisante et inadaptée aux besoins des entreprises

Si les entreprises ont une demande limitée de travailleurs, elles font paradoxalement face à des difficultés pour trouver des travailleurs compétents en Afrique. Bien que la main-d'œuvre soit abondante et souvent qualifiée, l'offre de travailleurs compétents est insuffisante, notamment dans les domaines techniques⁷.

L'absence de main-d'œuvre compétente est principalement due aux défis des systèmes éducatifs africains. Bien que des efforts significatifs aient été faits pour garantir l'accès universel à l'éducation primaire, l'accès aux études secondaires et supérieures demeure plus modeste. Si les taux de scolarisation au primaire sont proches de 100%, ils diminuent fortement au niveau secondaire et supérieur, avec moins de 50 % et 10 % respectivement. En outre, la scolarisation massive ne garantit pas l'acquisition des compétences par toutes et tous. Moins de 40 % des élèves maîtrisent les compétences minimales en lecture et en mathématiques à la fin de l'école primaire (Marchetta et Dilly, 2018). Bien que les chiffres manquent, il est probable que ce hiatus persiste, voire s'accroisse, pour les niveaux secondaire et supérieur.

En effet, l'enseignement supérieur en Afrique souffre de deux problèmes majeurs : (i) le faible alignement avec les besoins des entreprises ; et (ii) une qualité hétérogène et souvent faible.

Les formations offertes sont souvent mal adaptées aux besoins des entreprises. Par exemple, dans l'UEMOA, le secteur primaire représente plus de la moitié de l'activité économique, mais seulement 4 % des étudiants sont formés dans ce secteur (voir Tableau 2). À l'inverse, le secteur

⁷ Il est important ici de distinguer la différence entre compétence (aptitude) et qualification (diplôme). Une personne qualifiée est généralement compétente mais il peut y avoir un hiatus entre les deux si la formation n'est pas de qualité suffisante. De même, une personne non qualifiée peut être très compétente en raison de son expérience par exemple.

tertiaire regroupe les quatre cinquièmes des étudiants, alors qu'il ne représente que 34 % des emplois. Cette disparité est confirmée par des études plus spécifiques (Le Petit-Guerin, 2024). En Côte d'Ivoire, plus de la moitié des étudiants sont inscrits dans les arts et lettres, contre un tiers dans les domaines techniques et scientifiques (Marchetta et Dilly, 2018).

Tableau 2: Poids de l'emploi et des diplômés par secteur (3 pays)

Secteur d'activité	Pays	Répartition des emplois	Répartitions des diplômés
Secteur primaire / agriculture	Benin, 2022	28	3.62
	Burkina Faso, 2022	74	1.81
	Niger, 2019	71	3.18
Secteur secondaire	Benin, 2022	22	5.59
	Burkina Faso, 2022	7	13.88
	Niger, 2019	7	2.68
Secteur tertiaire	Benin, 2022	49	90.79
	Burkina Faso, 2022	19	84.31
	Niger, 2019	21	94.13

Source : World Development Indicators (<https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators#>) pour la répartition des emplois et UNESCO pour le pourcentage des diplômés issus de différentes filières d'étude (<https://data.uis.unesco.org/>)

La qualité des formations offertes par les structures (publiques et privées) en Afrique est très hétérogène et reste souvent faible. La pression démographique et les ressources limitées des États africains ont conduit à une surcapacité des universités et instituts de formation publics. Bien que les effectifs aient augmenté de manière significative ces dernières années, les moyens mis à disposition n'ont pas suivi, entraînant une baisse de la qualité de l'enseignement (Bayale et al., 2019; Minigou et al., 2022). Ce constat est encore plus marqué pour l'enseignement technique et la formation professionnelle (ETFP), qui reçoit moins de 5 % des dépenses publiques consacrées à l'éducation (Marchetta et Dilly, 2018). Il existe une offre de formations privées face aux difficultés des structures publiques. Néanmoins, leur qualité est également très hétérogène. La mise en place de formations de qualité publiques et privées, notamment dans l'ETFP, nécessite des investissements importants, difficilement absorbables par les apprenants. De plus, les évaluations de divers programmes ont montré que les coûts étaient

très élevés pour des gains modestes en termes d'employabilité ou de hausse de revenu (McKenzie, 2017), ce qui réduit la possibilité du financement par des mécanismes comme des prêts étudiants. La question est donc celle de trouver des approches innovantes pour réduire le coût d'accès de ces formations.

De plus, **un autre point mérite d'être soulevé : les étudiants sont rarement préparés à l'entrée sur le marché du travail.** Les instituts de formation, confrontés à leurs propres contraintes internes, peinent à offrir des modules complémentaires pour améliorer l'employabilité des diplômés ou les préparer à l'entrepreneuriat. Les étudiants sont souvent éloignés du marché du travail avant leur sortie de l'école et n'ont parfois eu aucun contact avec des entreprises. Cette absence de préparation à l'entrée active sur le marché du travail pèse sur la capacité des étudiants à trouver un emploi à la fin de leur cursus.

Enfin, **le phénomène de fuite des cerveaux, ou « brain drain », aggrave les difficultés des entreprises africaines à trouver une main-d'œuvre qualifiée.** Ce problème et ses implications ne sont pas nouveaux (Gibson et McKenzie, 2011 ; Docquier et Rapoport, 2012). Certains arguments suggèrent que la fuite des cerveaux n'est pas nécessairement néfaste. D'une part, la perspective de valoriser son capital humain à l'étranger peut inciter les familles à investir dans l'éducation. Tous les jeunes formés ne quittent pas leur pays, et les gains en termes d'incitation peuvent surpasser les pertes. D'autre part, les transferts d'argent des migrants peuvent alléger les contraintes financières et favoriser l'éducation des plus jeunes. Cependant, plusieurs arguments tendent à nuancer ces possibles canaux. Les transferts de migrants sont des flux privés qui bénéficient principalement aux familles ayant pu envoyer quelqu'un à l'étranger, souvent issues des milieux les plus aisés. Il n'est pas certain que ces fonds puissent lever la contrainte financière de la plupart des jeunes sur place souhaitant améliorer leur capital humain. De plus, même si la possibilité de migrer incite à investir dans l'éducation, les étudiants peuvent choisir des formations qui maximisent leurs chances de s'installer dans une économie développée, plutôt que de répondre aux besoins de leur pays d'origine. Autrement dit, les choix d'orientation sont davantage déterminés par les besoins des économies d'accueil que des économies africaines d'origine.

Le manque d'adaptation du système éducatif aux besoins des entreprises pose un problème pour les entreprises, les jeunes diplômés et les États :

- Les entreprises peinent à trouver des travailleurs compétents capables de soutenir leur croissance, alors que l'accès à ces ressources est crucial pour leur développement (Mostafa et Klepper, 2018; Giorcelli, 2019).

- Les jeunes diplômés, après des années d'études, se retrouvent souvent confrontés à une faible employabilité et doivent chercher des solutions alternatives, comme l'emploi informel ou la migration.
- Pour les États, cela représente une perte sèche, car les investissements éducatifs n'ont pas l'efficacité escomptée.

Une rencontre incertaine entre l'offre et la demande de travail qualifiée

Même lorsqu'il existe une offre et une demande de travail qualifié, des frictions peuvent limiter leur rencontre. Les frictions sont de nature diverse comme les asymétries d'information, les coûts de transaction ou encore la contrainte financière.

Un premier obstacle à la rencontre entre l'offre et la demande de travail qualifié réside dans les asymétries d'information. Les employeurs disposent d'une connaissance limitée sur la qualité des candidats. Le diplôme sert alors de signal pour indiquer les compétences acquises (Spence, 1973; Clarke et Martorell, 2014)⁸. Il est crucial pour les entreprises d'identifier les formations les plus pertinentes, capables de sélectionner et de former efficacement les étudiants. Bien que des signaux comme les frais d'inscription existent (Hardy et McCasland, 2023), ils restent imparfaits. Construire une réputation pour une formation demande du temps et nécessite un investissement initial de la part des premiers apprenants et des entreprises qui les recrutent. En l'absence de cette réputation, les entreprises peuvent privilégier des formations reconnues et hésiter à recruter des profils issus de nouvelles formations. Des interventions permettant aux travailleurs de signaler leurs compétences de manière crédible réduisent l'incertitude des employeurs et encouragent l'embauche. Des études montrent que des ateliers de candidature et des tests standardisés augmentent les chances des jeunes travailleurs de trouver des emplois stables et salariés (Abebe et al., 2021a; Bassi et Nansamba, 2022; Carranza et al., 2022).

Les défaillances du marché du crédit entraînent des répercussions significatives tant sur les travailleurs que sur les entreprises. Les travailleurs, faute de financement adéquat, ne peuvent investir dans l'amélioration de leurs compétences, ce qui limite leur capacité à répondre aux exigences du marché du travail. De même, les entreprises, confrontées à des contraintes financières, ne peuvent se permettre d'investir dans le développement de leurs activités, réduisant ainsi la demande de main-d'œuvre qualifiée. Cette situation crée un cercle vicieux où les travailleurs qualifiés, découragés par les coûts élevés associés à la candidature et à la formation continue, renoncent à postuler (Abebe et al., 2021b). En conséquence, le potentiel

⁸ Pour simplifier, il existe deux théories expliquant pourquoi les plus diplômés sont mieux payés. La première (capital humain) insiste sur l'acquisition de compétences au cours de la formation (Becker, 1964). La seconde souligne que le diplôme permet de signaler la compétence intrinsèque de l'individu en raison de l'effort requis pour accéder au diplôme (Spence, 1973).

de croissance économique est entravé, affectant non seulement les perspectives individuelles, mais aussi la compétitivité globale des entreprises et du marché. Des solutions comme des prêts étudiants peuvent permettre de lever (en partie) ces contraintes si les retours attendus sont élevés, comme l'a montré une étude sur un programme en Afrique du Sud (Gurgand et al., 2023).

Enfin, une troisième source de frictions réside dans les coûts de transaction, notamment les coûts de transport. Le coût supplémentaire en temps et en argent lié aux déplacements peut dissuader les personnes qualifiées de postuler à des emplois éloignés de leur lieu de résidence. Des études montrent que le remboursement des frais de déplacement pour se rendre à un entretien ou trouver un emploi dans une ville voisine augmente les chances de trouver un emploi formel. À Addis-Abeba, des subventions de transport pour les jeunes chercheurs d'emploi ont eu des effets positifs significatifs (Franklin, 2018; Abebe et al., 2021a). Au Bangladesh, une petite aide couvrant les frais de bus a incité de nombreux ménages à envoyer un membre travailler en ville pendant la saison creuse, augmentant ainsi la consommation et favorisant une migration régulière même après la fin de l'aide (Bryan, Chowdhury, et Mobarak, 2014).

3. Dispositifs de soutien à l'emploi des jeunes au sein de l'UEMOA

Face aux contraintes évoquées précédemment, la Commission de l'UEMOA et les gouvernements des pays membres ont mis en œuvre des réformes visant à stimuler l'employabilité des jeunes. Nous présentons trois axes de politiques qui ont été mis en œuvre, sans prétendre à l'exhaustivité.

Stimuler l'entrepreneuriat et le secteur privé

Un premier levier pour stimuler l'emploi, toutes catégories confondues, consiste à favoriser le développement du secteur privé. Plusieurs types d'interventions ont été mises en œuvre pour favoriser l'entrepreneuriat et le développement d'entreprises formelles.

Une première piste a consisté à fluidifier l'environnement des affaires, notamment à travers la simplification des procédures auxquelles font face les entreprises. Un exemple de politique de simplification des procédures est la mise en place d'un guichet unique comme dans le cas du centre de formalités des entreprises togolais⁹. Toutes les démarches relatives à l'entreprise — création, modification, fermeture — y sont effectuées. Le dispositif a été sujet à plusieurs

⁹ <https://www.cfetogo.tg/>

réformes visant à réduire le coût et le temps de création d'entreprise. Par exemple, depuis 2019 il est possible de soumettre un dossier de création d'entreprise en ligne. Ces mesures si elles ont été mises en œuvre au sein de l'UEMOA, mais aussi ailleurs en Afrique et dans le monde, n'ont pas toujours eu les effets escomptés (Bruhn et McKenzie, 2014). Une évaluation sur la mise en place du statut d'entrepreneur au Bénin en 2011 montre que ses impacts sont limités sur la formalisation des entreprises informelles (Benhassine et al., 2018). Cette évaluation souligne que les effets n'apparaissent que si la simplification des procédures et la réduction des coûts administratifs s'accompagnent de dispositifs additionnels (provision de services additionnels, vulgarisations, formations, etc.).

Un deuxième axe de politiques publiques visant à stimuler l'entrepreneuriat et le développement des entreprises s'articule autour de dispositifs visant à faciliter l'accès au capital pour les entrepreneurs. Comme cela est évoqué plus haut, la contrainte financière demeure une barrière forte pour les dirigeants d'entreprise, notamment lorsqu'ils sont jeunes et n'ont pas de relation bancaire établie. À cet effet, les pays de la zone UEMOA ont mis en place divers fonds d'appui aux initiatives des jeunes afin d'améliorer leur accès au crédit et de financer les projets de ceux qui ont suivi une formation en entrepreneuriat. Par exemple, le Fonds Faso Kuna-Wili, créé en 2023 par le Burkina Faso¹⁰, propose des prêts aux modalités souples pour tout Burkinabè d'au moins 15 ans souhaitant entreprendre. À côté des initiatives étatiques, l'UEMOA a aussi développé plusieurs programmes afin de relâcher la contrainte de crédit. Ainsi, en 2015, le Conseil des Ministres de l'UEMOA a adopté un dispositif de soutien au financement des PME/PMI¹¹. Dans chaque pays membre, des structures d'appui et d'encadrement sont mises en place pour accompagner les PME dans l'obtention de financement, notamment via la formalisation, et dans l'usage des crédits (suivi du plan d'affaire, respect des échéances). Le dispositif exhorte également les États membres à prendre des mesures d'incitation et de simplification d'obtention de crédit ainsi qu'à diversifier les instruments financiers proposés. Plus récemment, dans le cadre du Projet d'appui à la promotion de l'emploi des jeunes et des femmes dans l'espace Sikasso-Korhogo-Bobo Dioulasso (SKBo), l'UEMOA a lancé en 2021 un fonds de 225 millions de FCFA à destination de micro-projets des jeunes et des femmes¹². Une phase pilote de deux ans visant à financer 250 projets des collectivités territoriales de l'espace SKBo était prévue. Néanmoins, nous n'avons pas plus d'informations sur son déroulé, ses résultats ou ceux du fonds.

Une troisième piste vise à stimuler l'entrepreneuriat, notamment des plus jeunes, à travers des activités de formations dédiées. C'est le cas du Niger avec le Programme de Promotion de l'Entrepreneuriat Local (PROMEL)¹³ dont l'objectif est de former 5,000 femmes et jeunes dans

¹⁰ <https://fasokuna-wili.bf/>

¹¹ <https://www.bceao.int/fr/content/presentation-du-dispositif-de-soutien-au-financement-des-pmepmi>

¹² <https://www.uemoa.int/actualites/acces-des-jeunes-et-des-femmes-au-credit>

¹³ <https://www.swisscontact.org/fr/projets/local-entrepreneurship-promotion-programme-promel>

les régions de Dosso et Maradi notamment en gestion financière, communication ou technologie de l'information et de les accompagner dans la recherche de financement et la communication de leurs activités. En Côte d'Ivoire, l'École de la Deuxième Chance (E2C)¹⁴ qui fournit des formations à des jeunes non diplômés, propose des accompagnements individualisés avec des mentors et des cabinets pour ceux qui souhaitent entreprendre.

Une approche plus récente consiste à combiner les interventions en s'attaquant non seulement aux contraintes financières mais aussi les autres contraintes auxquelles font face les entreprises, notamment en termes de compétences internes (voir plus haut). Ces initiatives prennent la forme d'incubateur (pour les jeunes pousses) ou d'accélérateur (pour les entreprises en phase de croissance). Un exemple de projet de ce type est la Sèmè City au Bénin, qui vise à créer des clusters d'écoles, laboratoires et start-up, et qui mettra en place sur son campus Ouidah un centre d'incubation, le campus devant être opérationnel pour 2025. Au Sénégal, des programmes d'incubation/accélération existent déjà, appuyés par la Délégation générale à l'Entrepreneuriat Rapide des Femmes et des Jeunes (DER/FJ)¹⁵ et l'Agence Nationale pour la promotion de l'emploi des jeunes (ANPEJ)¹⁶. Bien qu'il existe peu d'évaluations de ces programmes (et aucune dans la zone UEMOA), il ressort des études existantes que ces programmes peuvent avoir des effets notables sur certaines entreprises s'ils sont bien ciblés (Léon, 2022b).

Enfin, il est important de noter que le concours « Tremplin Startup UEMOA » (UEMOA 2024), qui s'inscrit pleinement dans la dynamique de promotion de l'emploi des jeunes au sein de l'espace communautaire. Portée par la Commission de l'UEMOA, en collaboration avec la Chambre Consulaire Régionale (CCR-UEMOA), cette initiative vise à stimuler l'entrepreneuriat innovant comme levier durable de création d'emplois. En soutenant de jeunes entreprises à fort potentiel, notamment dans les secteurs des Industries Culturelles et Créatives (ICC) et de l'économie verte, le programme favorise l'insertion professionnelle des jeunes, le développement de compétences entrepreneuriales et l'émergence de nouveaux métiers adaptés aux enjeux contemporains. À travers l'octroi de prix et un accompagnement ciblé, « Tremplin Startup UEMOA » contribue ainsi à renforcer l'employabilité des jeunes et à consolider un écosystème entrepreneurial créateur de valeur et d'emplois durables.

Stimuler l'insertion professionnelle

Un deuxième levier sur lequel les autorités de la zone jouent pour améliorer l'emploi des jeunes consiste à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes, notamment diplômés.

¹⁴ https://formation-professionnelle.gouv.ci/?page_id=836

¹⁵ <https://www.der.sn/>

¹⁶ <https://anpej.sn/accueil/>

Une première solution pour favoriser l’insertion des jeunes s’appuie sur la mise en place d’incitations financières (directes ou indirectes) à destination des entreprises. L’intuition économique sous-jacente est que le coût des jeunes est trop élevé par rapport au gain attendu en termes de productivité. L’aide financière permet de compenser cette éventuelle perte, la productivité étant amenée à s’améliorer dans le temps. Un exemple de ce type d’initiatives est donné par le Programme Spécial d’Insertion des jeunes dans l’Emploi (PSIE) Agricole¹⁷ mis en place en 2020 par le Bénin. Son objectif est de placer chaque année 2,000 jeunes diplômés dans des entreprises privées ou publiques pendant deux ans, l’État prenant totalement en charge la première année et payant les cotisations sociales et fiscales de la seconde. Au 21 février 2025, le taux de réalisation était de 89.1% et 7,130 candidats étaient placés dans 1,668 entreprises selon un rapport gouvernemental¹⁸.

Une seconde approche, complémentaire, vise à rapprocher les jeunes des entreprises à travers des dispositifs permettant la mise en relation comme des stages ou des apprentissages. La logique de ces interventions est que les entreprises ne connaissent pas les jeunes et que cette asymétrie d’information nuit à leur embauche. Une initiative de ce type nous est fournie par la Convention Nationale État-Employeur¹⁹ mise en place au Sénégal dès 2000. Cette initiative propose quatre programmes : stage et d’apprentissage, “contrat de solidarité”, “contrat d’essaiage” et financement des ressources humaines des PME. Ce programme est particulièrement intéressant car il est l’un des rares, sinon le seul, à avoir été l’objet d’évaluations. Deux études académiques sur ce programme ont mis en évidence ces effets positifs. Kane et al. (2019), en utilisant différentes méthodes d’appariement pour prouver l’attribution des effets, ont trouvé que les programmes augmentent les chances d’obtenir un emploi régulier ou stable (CDD, CDI). Dumas et al. (2022) trouvent aussi des effets positifs sur les chances d’obtenir un emploi de qualité dans les secteurs des services et de l’industrie.

L’UEMOA a également développé un programme destiné aux jeunes diplômés. Le dispositif Talents Africains à l’International (TAI)²⁰ a été lancé en 2021 par le Réseau des Organismes de Promotion du Commerce de l’UEMOA (ROPC-UEMOA). Il permet de favoriser l’employabilité des jeunes diplômés et de donner l’opportunité aux entreprises de s’internationaliser. Des missions de professionnalisation de 12, 18 ou 24 mois dans les pays membres de l’UEMOA sont proposées aux personnes éligibles : entre 21 et 35 ans, ressortissant d’un des pays membres et diplômé. Ce programme fonctionne sur la base du volontariat, pour les “jeunes talents” et les entreprises. Un projet pilote a été mené au Bénin, au Burkina-Faso, en Côte d’Ivoire et au Sénégal de 2022 à 2024. A notre connaissance, aucun résultat sur l’impact que ce programme a eu sur l’employabilité des personnes concernées n’a été communiqué. Nous savons

¹⁷ <https://psie.bj/>

¹⁸ <https://sgg.gouv.bj/cm/2025-02-19/>

¹⁹ <https://pie-emploi.info/wp-content/uploads/2020/11/Convention-nationale-Etat-Employeur.pdf>

²⁰ <https://www.monvolontariattai.com/>

néanmoins qu'en novembre 2024, 1,862 candidats se sont inscrits sur la plateforme correspondante et que 171 entreprises ont été agréées.

Enfin, des bourses d'excellence pour la formation et la recherche ont été mis en place pour les années 2024-2027²¹ (UEMOA, 2024). Ce programme s'inscrit dans la stratégie régionale de renforcement du capital humain et de promotion de l'excellence académique au sein des États membres. Initié depuis 2001 sous forme de Soutien, le Programme couvre le cycle complet de Licence, Master et Doctorat depuis 2021 dans les domaines jugés priorités pour l'économie de l'espace (Agriculture, énergie, environnement, santé...). Au cours de la période considérée, le programme a permis d'accompagner des étudiants et les jeunes chercheurs issus des pays membres de l'UEMOA, à travers l'octroi de bourses (10 par pays) destinées à appuyer les efforts des États membres. Les résultats enregistrés témoignent d'un impact positif du programme, notamment en matière d'amélioration des compétences, de production scientifique et de contribution à la résolution de problématiques de développement régional. Toutefois, le nombre 90 bourses par années est renforcé pour atteindre l'impact voulu par l'Union et répondre aux grands besoins de formation qualifiante des jeunes.

Stimuler l'offre de formation technique en phase avec les besoins des entreprises

Un dernier levier sur lequel les autorités publiques peuvent contribuer porte sur l'amélioration de la formation afin de la mettre en phase avec les besoins des entreprises, notamment en agissant sur l'ETFP. Le constat précédent souligne non seulement la qualité insuffisante et hétérogène des formations existantes mais également les divergences qui peuvent exister entre les besoins des entreprises et la disponibilité des formations. Ce hiatus s'explique en partie par les défaillances de l'ETFP, pourtant essentielle pour les entreprises. Il n'est ainsi guère étonnant que la Commission de l'UEMOA ait fait de ce chantier une de ses priorités stratégiques. Plus particulièrement, la stratégie de la Commission de l'UEMOA s'articule à ce niveau autour de cinq axes :

- Favorisation l'auto-financement des structures de formation professionnelles,
- Promotion des formations professionnelles, notamment par l'apprentissage,
- Professionnalisation des filières de formation,
- Mise en place d'un cadre régional de certification,
- Mise en place d'un système régional de valorisation des acquis de l'expérience.

²¹ https://www.uemoa.int/detail/bourse_d_excellence

Un exemple de mise en œuvre concrète de cette stratégie est illustré par le Programme Régional de Formation Professionnel 2020-2025 (PROFOR)²². Ce programme s’inscrit dans la stratégie de l’UEMOA visant à renforcer l’employabilité des jeunes et à favoriser leur insertion durable sur le marché du travail. Ce programme a pour objectif de développer des compétences professionnelles adaptées aux besoins des économies nationales et régionales, à travers des actions de formation qualifiante, d’apprentissage et d’accompagnement vers l’emploi ou l’auto-emploi. Concrètement, les programmes de formation de 24 métiers jugés porteurs — coach d’entreprise d’agribusiness, fabricants d’équipements de transformation agro-alimentaires, pharmacologue traditionnel, etc. — ont été revus et seront mis en application dans des centres d’excellence. De plus, la formation des formateurs est harmonisée à l’échelle de la région. La mise en œuvre du PROFOR repose sur une collaboration étroite entre la Commission de l’UEMOA, les structures nationales de formation professionnelle, les acteurs du secteur privé et les partenaires techniques concernés. Ces efforts visent au développement de compétences techniques et transversales favorisant leur intégration dans des secteurs porteurs et à forte demande de main-d’œuvre.

Ces actions régionales renforcent les initiatives nationales des États membres visant à rendre leur formation plus professionnalisante. Ainsi, la Guinée-Bissau, avec le projet RESET23, et la Côte d’Ivoire, avec l’Académie des Talents (ADT)²⁴, ont collaboré avec le secteur privé pour revoir le contenu de formations. Dans le cadre de l’ADT, seize établissements de l’Enseignement Technique de la Formation Professionnelle et de l’Apprentissage doivent être réhabilités en introduisant de nouvelles filières relatives aux énergies renouvelables ou à l’agriculture moderne par exemple qui doteront les apprenants de compétences permettant de répondre aux défis de développement du pays.

Quelques enseignements des expériences récentes

La recension des dispositifs existants a permis de souligner plusieurs constats utiles pour les recommandations politiques.

Tout d’abord, il existe un grand nombre d’initiatives. Néanmoins, il est parfois difficile de comprendre la cohérence de ces différentes interventions les unes par rapport aux autres.

Ensuite, nous avons identifié de très nombreux programmes mis en œuvre par les États membres. Cependant, il nous a souvent été impossible de savoir si ces interventions avaient été mises en œuvre au-delà des annonces initiales. Aucun document en ligne ne permet d’avoir une vue d’ensemble sur le suivi des projets. Cela peut d’ailleurs être questionné quand des

²² <https://www.uemoa.int/actualites/metiers-porteurs-de-croissance>

²³ <https://www.essor-ong.org/blog/projet-reset-en-guinee-bissau-collaborer-de-facon-horizontale-avec-le-secteur-prive/>

²⁴ https://formation-professionnelle.gouv.ci/?page_id=834

programmes très similaires sont annoncés au sein d'un même pays à quelques années d'intervalle.

De plus, force est de constater que peu de programmes font l'objet d'une évaluation. Il s'agit le plus souvent de l'exception que de la règle.

Enfin, la multiplication de ces programmes ne saurait masquer le fait que les ressources allouées à l'enseignement technique et la formation professionnelle demeurent très largement insuffisantes pour faire face aux besoins. La priorité, rappelé lors des recommandations, est de prendre à bras le corps ce défi. Nous évoquons plus bas le rôle de l'investissement d'impact comme soutien pour construire un système de formation de qualité. Néanmoins, l'investissement d'impact n'est qu'un supplétif à l'action publique qui demeure prioritaire sur ce champ.

Partie 2: Les investisseurs d'impact au service de l'employabilité des jeunes en UEMOA

L'investissement d'impact est une solution de financement qui vise à concilier la rentabilité financière et la recherche d'impacts économiques, sociaux et environnementaux (Léon et Rabary, 2024²⁵). Les investisseurs d'impact financent des entreprises qui rencontrent des difficultés pour accéder à d'autres sources de financement, notamment bancaires, en raison de leur profil rendement-risque défavorable. En acceptant une rentabilité financière réduite en échange d'un impact élevé, ces investisseurs sont amenés à orienter leurs fonds vers des secteurs sous-financés. Ils peuvent ainsi combler un manque de financement pour de nombreuses entreprises en Afrique et venir compléter les dispositifs gouvernementaux.

Encadré 2: Qu'est-ce que l'investissement d'impact?

L'investissement est une nouvelle forme de financement du secteur privé. Il consiste à financer des projets ou des entreprises dans le but de générer des impacts économiques (création d'emplois, amélioration de l'économie de la communauté), sociaux (amélioration du niveau d'éducation et de santé) et environnementaux (réduction des émissions de CO₂ et de la pollution) à travers leurs activités (Léon & Rabary, 2024). L'investissement d'impact se présente donc comme un nouvel angle pour aborder le financement durable, dans le sens où il met l'accent sur la génération d'impact et où il accepte un rendement pouvant être inférieur aux taux de marché. Leurs objectifs de génération d'impact, spécifiquement en Afrique, sont généralement basés sur l'atteinte des ODD (Objectifs de développement durable).

En effet, l'investissement d'impact repose sur trois principes majeurs :

- (i) intentionnalité de générer des impacts sans se limiter à la recherche de rendements financiers ;
- (ii) additionnalité extra-financière et financière ;
- (iii) mesurabilité des impacts générés.

Dans ce contexte, les investisseurs d'impact permettent à des entreprises ou projets qui présentent une balance risque-rendement assez défavorable de prétendre à des financements alternatifs, comme les crédits bancaires.

Les investisseurs d'impact financent des projets et des entreprises à différentes étapes de leur développement, allant de l'amorçage (early-stage ou « seed stage ») au stade d'expansion, et même pendant les étapes de déclin ou de renouvellement. En outre, ces principes impliquent que les investisseurs d'impact orientent leurs capitaux vers des zones ou secteurs sous-financés et compensent les zones grises délaissées par le secteur public et les institutions financières traditionnelles.

²⁵ Ce rapport produit par la chaire Investissement d'impact de la Ferdi établit une cartographie de l'investissement d'impact en Afrique.

Dans le cadre de la problématique de l’employabilité des jeunes, l’investissement d’impact peut agir à deux niveaux, en complément des politiques publiques.

- Soutenir financièrement les initiatives portées par de jeunes actifs, notamment en accompagnant les projets entrepreneuriaux.
- Soutenir la formation, notamment professionnelle, en particulier au sein des instituts de formation privés affichant une certaine rentabilité et un fort impact social.

Ces deux aspects sont développés en détails dans les sections suivantes.

2.1. Présentation de l’investissement d’impact dans la zone UEMOA

La cartographie des investisseurs d’impact en Afrique (Léon & Rabary, 2024), réalisée par la chaire Investissement d’impact de la Ferdi, a permis d’identifier plus de 250 investisseurs d’impact sur le continent. Cependant, **seuls 37 des fonds d’impact opérant en Afrique investissent dans les pays de l’UEMOA (soit 15 % du total des fonds)**. Les 37 fonds opérant dans l’UEMOA sont relativement petits, ne gérant que **8 % du total des actifs**.

Tableau 3: Distribution des 37 fonds d’impact opérant dans l’UEMOA

Pays d’origine	Nombre de fonds		Actifs sous gestion	
	Absolu	%	Absolu	%
UEMOA	8	21.6	152.14	1.5
Europe	12	32.4	6249.24	62.9
États-Unis	10	27.0	2679.16	26.9
Afrique (hors UEMOA)	5	13.5	675.2	6.8
Reste du monde	2	5.4	187	1.9
TOTAL	37	100	9942.74	100

Source : Base de données sur l’investissement d’impact de la Ferdi, calculs des auteurs.

Parmi ces 37 fonds, **seuls 8 ont leur siège social dans la zone UEMOA (voir annexe pour leur présentation détaillée)**. Les 29 autres fonds sont localisés hors du continent, principalement en Europe (12 fonds) et aux États-Unis (10 fonds), et seulement cinq d’entre eux sont localisés dans un autre pays africain (voir Annexe pour le détail de ces fonds). Le poids des fonds locaux en termes d’actifs sous gestion est encore plus faible. Les fonds de l’UEMOA gèrent à peine 1,5 % des actifs, tandis que les fonds européens en concentrent 63 % et les fonds américains 27 %.

Cette faible empreinte locale est commune aux fonds opérant en Afrique (voir Léon & Rabary, 2024), mais elle est plus marquée que dans d'autres pays africains comme l'Afrique du Sud (27 fonds sur place), mais aussi que dans des pays ouest-africains anglophones comme le Nigéria (13 fonds) et le Ghana (10 fonds).

Encadré 3: Un exemple de fonds - ZIRA Capital

La société Zira Capital a été créée en 2022 au Mali en pleine guerre civile et russo-ukrainienne et dans une période de profonde insécurité et d'instabilité politique au Mali. Elle fournit des fonds propres, un financement d'amorçage, un accompagnement stratégique, une assistance technique et un réseau d'investisseurs d'impact panafricain.

Depuis sa création, elle a financé 11 entreprises dont 2 financées à travers des programmes de financement et appui en assistance technique à l'initiative d'I&P financée par l'AFD via le fonds d'amorçage Digital Africa et 1 via un programme financé par l'Union Européenne via le Fonds fiduciaire d'Urgence pour l'Afrique (FFUE) et dont les débuts d'investissement datent de 2 ans avant la création de Zira Capital. Zira Capital a repris la gestion de ces programmes à sa création. Sur les 11 investissements, seulement 1 est un investissement en capital, et les autres des investissements via un financement d'amorçage afin d'aider les entrepreneurs à bien démarrer leurs projets entrepreneuriaux et d'accroître leurs chances de réussite.

Zira Capital s'attend à une consolidation ou restructuration de 70 emplois permanents et de 263 emplois non permanents afin de contribuer à l'employabilité des jeunes et femmes à travers leur investissement en capital. Pour les financements d'amorçage, leurs objectifs portent sur (i) l'amélioration et le renforcement des moyens matériels et financiers des entreprises financées en mettant en place des stratégies de renforcement et structuration des fonctions clés (gouvernance, comptabilité et finance) ; de développement (capacité de production) et commercial ; de suivi des impacts, (ii) financement de la chaîne de valeur de l'entreprise (approvisionnement), (iii) amélioration du local des entreprises et de leur plateforme internet en renforçant leurs identités de marque, (iv) renforcement des compétences techniques du capital humain et fidélisation des employés grâce à une amélioration de leurs conditions de travail (protection au travail, politique de couverture médicale et sociale). Ces derniers font écho aux ODD mentionnés ci-dessus.

Si la zone UEMOA offre de nombreuses opportunités pour les investisseurs d'impact (croissance soutenue, besoins financiers élevés, stabilité macroéconomique et monétaire, etc.), cette zone souffre de plusieurs limites qui ralentissent le développement de ce secteur, comme un marché financier peu profond (Léon, 2024), une instabilité politique importante dans certains États membres ou une réglementation pas toujours adaptée.

Malgré le faible développement de l'investissement d'impact dans la zone UEMOA, ce secteur joue un rôle important dans la promotion de l'employabilité des jeunes, un rôle qui pourrait s'accroître compte tenu de la dynamique de l'investissement d'impact dans cette zone. Dans le reste de l'analyse, nous présentons deux domaines dans lesquels les investisseurs d'impact peuvent favoriser l'emploi des jeunes : le soutien à l'activité économique portée par les jeunes actifs et l'accompagnement des initiatives visant à former la population active future

A partir du cadre élaboré dans la sous-section 1.2., il est possible d'analyser le rôle de l'investissement d'impact pour agir au service de l'emploi des jeunes. Les investisseurs d'impact peuvent agir et accompagner les initiatives des autorités à deux niveaux.

D'une part, les investisseurs d'impact peuvent favoriser la demande de travail à travers leur soutien aux entreprises. En effet, un obstacle important à la croissance des entreprises tient à leur difficulté à accéder aux capitaux. Les entreprises à forte croissance sont souvent coincées dans une trappe de financement en raison de besoins de financement différents de ce que créanciers habituels peuvent offrir soit en raison de leur manque d'historique de crédit. Les investisseurs d'impact ont un rôle à jouer sur ce segment. En effet, en acceptant de rogner une partie de leur rentabilité financière au profit de l'impact, les investisseurs d'impact sont une solution intéressante pour les entreprises à fort potentiel qui sont aussi souvent à fort impact en Afrique. Sans être la solution miracle, l'investissement d'impact est une approche innovante qui permet d'améliorer l'accès au capital et de débloquer les projets en suspens.

D'autre part, l'éducation est un domaine dans lequel les investisseurs d'impact sont actifs. Ils peuvent favoriser le soutien à des instituts de formation (privés) qui ont besoin de capitaux pour développer leur modèle d'entreprise. Comme nous l'évoquons par la suite, le champ de l'investissement d'impact dédié à ce secteur n'est pas le plus développé même s'il existe quelques initiatives riches d'enseignements au sein de l'UEMOA et ailleurs en Afrique (de l'ouest).

Nous présentons dans la suite les initiatives existantes sur ces deux aspects.

2.2. L'investissement d'impact et le soutien à l'activité économique à destination des jeunes

Les investisseurs d'impact qui investissent dans la zone UEMOA sont de natures assez différentes selon leurs objectifs et les secteurs dans lesquels ils investissent. Leurs objectifs sont généralement des déclinaisons d'un ou plusieurs Objectifs de développement durable, comme l'inclusion financière, l'accès aux crédits, aux soins médicaux, à l'électricité et à l'eau, ou encore le soutien à la chaîne de valeur. Concernant les impacts attendus, ils se concentrent sur

l'amélioration des conditions de vie de la population à long terme, mais aussi sur la consolidation et la création d'emplois. En effet, une **analyse des rapports d'impact des investisseurs d'impact opérant en Afrique a souligné l'importance accordée à l'emploi, notamment des jeunes**. La plupart, sinon l'ensemble des rapports, insistent sur cet aspect central. L'emploi et l'activité de l'entreprise soutenue sont au cœur des préoccupations initiales des investisseurs. L'exemple de ZIRA Capital, un fonds nouvellement créé au Mali, illustre ces préoccupations (voir Encadré 2).

Si l'ensemble de ces fonds vise à générer des emplois, il est intéressant **d'approfondir leurs activités en faveur de l'entrepreneuriat des jeunes**. Peu de fonds sont construits autour de cette thématique relativement transversale. Néanmoins, nous explorons la nature des entrepreneurs financés par les fonds localisés en UEMOA pour voir si leur action est orientée vers les jeunes.

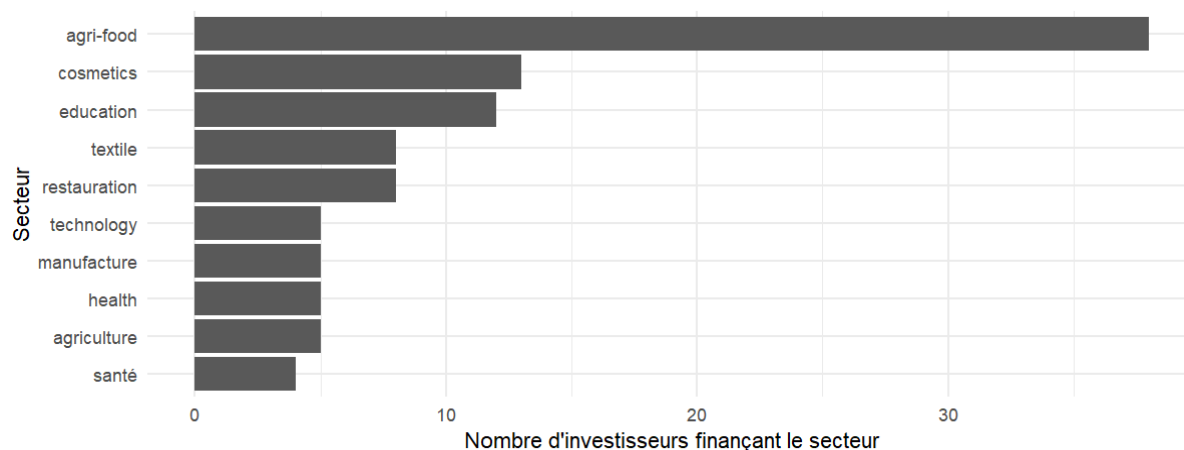
Pour ce faire, nous avons collecté la biographie de 163 entrepreneurs, porteurs de 139 entreprises soutenues par les huit fonds ayant leur siège social dans l'espace UEMOA (voir la boîte suivante pour une présentation de la méthodologie). Ces données ont été obtenues via une collecte de la liste des entreprises composant les portefeuilles des investisseurs d'impact et des informations concernant les entrepreneurs à la tête des entreprises financées. Ces informations sont couplées aux caractéristiques des entreprises et des investissements effectués. Le détail de la méthodologie est présenté dans la boîte ci-dessous.

Description des entreprises financées

Les huit fonds opérant en Afrique ont financé 139 entreprises œuvrant dans 30 secteurs d'activité différents. **Le secteur de l'agroalimentaire est celui qui a reçu le plus de financements**. L'éducation est en troisième place, avec 12 structures actives dans ce domaine comme l'illustre la figure 4.

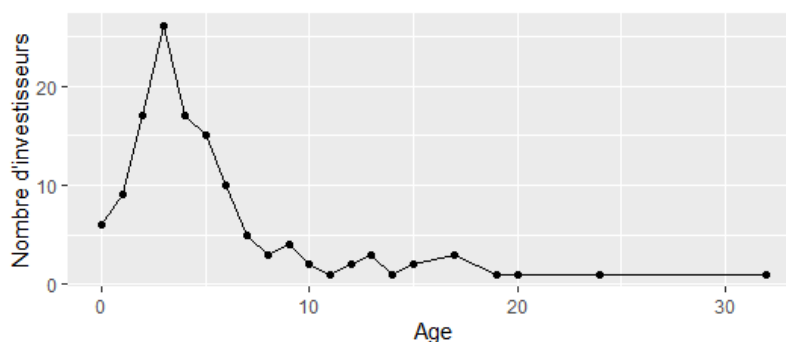
Le **soutien des investisseurs d'impact intervient relativement tôt dans le cycle de vie des entreprises**. En effet, les deux tiers des entreprises sont financés au cours de leurs cinq premières années d'existence (cf. figure 5). Ce financement précoce se reflète également dans les instruments financiers octroyés. Près de la moitié des financements servent à l'amorçage, destiné aux start-ups (tableau 4). Le reste relève principalement d'investissements en capital plus classiques.

Figure 4: Top 10 des secteurs les plus financés par les investisseurs basés dans l'UEMOA



Source : Production de la Ferdi à partir de la base de données de la Chaire Investissement d'impact

Figure 5: Age des entreprises soutenues



Source : Production de la Ferdi à partir de la base de données de la Chaire Investissement d'impact

Tableau 4: Type de financement octroyé

Type de financement	Nombre	%
Financement d'amorçage	77	55,4%
Investissement en capital	37	26,6%
Les deux	1	0,7%
NI	24	17,3%
TOTAL	139	100,0%

Source : Production de la Ferdi à partir de la base de données de la Chaire Investissement d'impact

Profil des porteurs de projets

L'analyse précédente souligne la relative précocité des fonds alloués par ces investisseurs au cours du cycle de vie de l'entreprise. Autrement dit, les investisseurs d'impact accompagnent les start-ups au début de leur activité afin de les aider à franchir les premières étapes de leur évolution. Pour mieux comprendre dans quelle mesure les investisseurs d'impact peuvent soutenir l'entrepreneuriat des jeunes, il convient également d'étudier la biographie des porteurs de projets. Pour ce faire, **nous avons collecté des informations sur les 163 entrepreneurs à l'origine des 139 entreprises soutenues par les investisseurs en UEMOA** (voir Encadré 4).

Encadré 4: Méthodologie pour la collecte de données biographiques

Afin d'identifier les entrepreneurs, nous avons dans un premier temps identifié les entreprises financées par les huit fonds ayant leur siège social au sein de l'UEMOA (voir la présentation de ces fonds en Annexes). A partir de la liste des 139 entreprises financées, nous avons collecté les données sur les entrepreneurs à partir de leur nom et prénom. Les données sur l'identité des entrepreneurs et leurs parcours académiques ont été collectées via les sites internet des investisseurs d'impact qui les financent. Ces sites fournissent souvent des informations détaillées sur le parcours des entrepreneurs financés, permettant une analyse approfondie. Plusieurs informations ont été recueillies, lorsque disponibles, concernant :

- L'entreprise portée par l'entrepreneur : pays, nom, secteur d'activité, date de création, date de début d'investissement par l'investisseur d'impact, statut de l'investissement (en cours ou sorti), type de financement (amorçage, capital ou les deux), impacts attendus et objectifs du partenariat avec l'investisseur d'impact.
- L'entrepreneur : sexe, activité avant l'entrepreneuriat (emploi salarié, entrepreneuriat, études), niveau d'études (mesuré en années après le baccalauréat), lieu d'études (pays), et nombre d'années entre la fin des études et le début de l'activité entrepreneuriale.

Le premier constat est que le nombre d'entrepreneurs est supérieur à celui des entreprises, ce qui signifie que certaines entreprises sont dirigées par plusieurs entrepreneurs (Tableau 5). Dans le détail, nous notons que 18 entreprises sont portées par deux entrepreneurs et 3 par trois entrepreneurs. Un autre constat intéressant est la répartition hommes-femmes. **De nombreux projets sont portés par des entrepreneuses.** Ce fait est notable, sachant qu'un seul fonds (WIC Capital) sur sept a un critère explicite de genre.

Tableau 5: Nombre d'entrepreneurs par entreprise

Gestion des entreprises financées	Effectif	%
Par 1 entrepreneur	113	81,3%
<i>Homme</i>	57	41,0%
<i>Femme</i>	56	40,3%
Par 2 entrepreneurs	18	12,9%
<i>Hommes</i>	7	5,0%
<i>Femmes</i>	4	2,9%
<i>Mixte (H/F)</i>	7	5,0%
Par 3 entrepreneurs	3	2,2%
<i>Hommes</i>	3	2,2%
NA	5	3,6%
Total	139	100%

Source : Production de la Ferdi à partir de la base de données de la Chaire Investissement d'impact

Afin d'étudier plus en profondeur le profil des 163 entrepreneurs, nous analysons leurs expériences et formations avant la création de leur entreprise. Malheureusement, nous n'avons pas accès à des données sur l'âge permettant de savoir si ces entrepreneurs sont de jeunes actifs. Le premier constat est la **surqualification des entrepreneurs soutenus par les fonds d'investissement à impact**. En effet, la majorité d'entre eux ont un niveau universitaire. Plus des deux tiers ont un diplôme de master ou plus (Tableau 6).

Une analyse plus poussée révèle que ces formations ne sont pas nécessairement dispensées sur place. Nous avons pu recenser les lieux d'études de 73 entrepreneurs. Un peu plus de la moitié d'entre eux a effectué ses études supérieures en dehors des pays de l'UEMOA (Europe, Asie, Amérique, Afrique) et 16 % ont effectué leurs études à la fois dans un pays de l'UEMOA et dans un pays extérieur à cette zone. Enfin, **un tiers seulement (32 %) ont poursuivi leurs études exclusivement au sein des pays de l'UEMOA**. Cela remet en cause la considération de l'entrepreneuriat comme une opportunité professionnelle pour les jeunes diplômés de l'UEMOA, puisqu'au total 68 % des entrepreneurs financés ont effectué une partie ou la totalité de leurs études dans un pays étranger, ce qui aurait pu encourager leur envie d'entreprendre.

Tableau 6: Niveau d'études des entrepreneurs soutenus

Nombre d'études après le baccalauréat	Nombre	%
Niveau baccalauréat et plus	109	67%
8 ans	9	8%
6 ans	1	1%
5 ans	65	60%
4 ans	10	9%
3 ans	10	9%
2 ans	9	8%
Bac	5	5%
Scolarisé	9	6%
Diverses formations non universitaires	7	78%
Scolarisé	2	22%
NA	45	28%
Total	163	

Source : Production de la Ferdi à partir de la base de données de la Chaire Investissement d'impact.

Tableau 7: Lieu d'études des entrepreneurs

Lieu d'étude	Nombre	%
Lieu connu	73	100%
Étranger	38	52%
UEMOA & étranger	12	16%
UEMOA	23	32%
Lieu non spécifié	90	
Total	163	

Source : Production de la Ferdi à partir de la base de données de la Chaire Investissement d'impact.

L'aspect le plus intéressant pour évaluer l'apport des investisseurs d'impact à l'entrepreneuriat des jeunes est de s'interroger sur la durée depuis la fin des études et le projet entrepreneurial, en raison de l'absence d'information sur l'âge. Nous avons tenté de collecter cette information, ce qui a été possible pour un tiers d'entre eux. L'échantillon est donc relativement restreint, mais il apporte une information utile. **La moitié des entrepreneurs soutenus par des fonds à impact eux ont commencé à entreprendre entre 5 et 10 ans après l'obtention de leur diplôme**, comme l'illustre le tableau suivant et ce qui est également confirmé dans la littérature (Akouwerabou et al., 2021).

En lien avec le résultat précédent, nous notons que la **plupart des entrepreneurs ont exercé une activité salariée entre leurs études et le projet entrepreneurial** (Tableau 9). Il convient néanmoins de noter que nous n'avons pas pu reconstituer leur situation pré-entrepreneuriale pour un nombre non négligeable d'entre eux (35).

Tableau 8: Nombre d'années entre la fin des études et l'entrepreneuriat

<i>Nombre d'années après études avant entrepreneuriat</i>	<i>Nombre entrepreneurs</i>	<i>%</i>
<i>Connu</i>	48	29%
<i>[0;5]</i>	8	17%
<i>]5;10]</i>	25	52%
<i>]10;15]</i>	4	8%
<i>]15;20]</i>	3	6%
<i>]20;25]</i>	2	4%
<i>]25;30]</i>	2	4%
<i>]20;35]</i>	3	6%
<i>+35</i>	1	2%
<i>Inconnu</i>	115	71%
<i>Total</i>	163	

Source : Production de la Ferdi à partir de la base de données de la Chaire Investissement d'impact

Tableau 9: Dernière occupation des entrepreneurs

<i>Occupation avant entrepreneuriat financé</i>	<i>Nombre</i>	<i>%</i>
<i>Etudes</i>	2	1,2%
<i>Activité salariale</i>	92	55,8%
<i>Activité salariale & entrepreneuriat</i>	5	3,1%
<i>Entrepreneuriat</i>	8	4,9%
<i>NA</i>	57	35%
<i>TOTAL</i>	163	100%

Source : Production de la Ferdi à partir de la base de données de la Chaire Investissement d'impact

Implications et enseignements

En résumé, les investisseurs d'impact financent surtout des entreprises jeunes (moins de cinq ans d'existence) en phase de démarrage ou de croissance. Les entrepreneurs soutenus sont souvent très qualifiés et développent leur projet plusieurs années après l'obtention de leur diplôme, souvent après avoir été salariés. Autrement dit, les **investisseurs d'impact** ne sont pas directement impliqués auprès des jeunes diplômés, mais ils **permettent à la catégorie des personnes qualifiées (fortement impactées par le sous-emploi) de concrétiser leur projet entrepreneurial.**

Ce constat peut s'expliquer par divers facteurs, comme le biais des investisseurs d'impact dans la sélection des projets (difficulté de montage de dossier de financement pour des entrepreneurs sans qualification, orientation vers des projets innovants impliquant un niveau de formation initiale élevé, etc.). Une autre raison possible est le sous-emploi récurrent des très qualifiés au sein de l'UEMOA, comme illustré dans la section précédente. Enfin, il est probable que l'acquisition des compétences et connaissances nécessaires pour entreprendre ainsi que la prise de connaissance de l'environnement du marché expliquent cet écart entre la fin des études et la création d'entreprise.

Dans tous les cas, notre analyse fait ressortir que l'investissement d'impact est un financeur particulièrement pertinent pour les nouveaux projets entrepreneuriaux. Ces start-ups ont

souvent du mal à trouver des financements sous forme de dette auprès des institutions financières plus classiques telles que les banques commerciales. **L'apport des investisseurs d'impact, au-delà du capital fourni, est également essentiel pour aider les entrepreneurs inexpérimentés.** Nos données montrent que les investisseurs d'impact jouent un rôle en soutenant souvent des projets issus de « nouveaux » entrepreneurs. Ces observations rejoignent les évidences fournies pour les raisons de l'efficacité des programmes d'accélération qui sont en grande partie issus du suivi individualisé (consulting, mentoring) et de la mise en relation des entrepreneurs avec d'autres acteurs (Léon, 2022b).

L'investissement d'impact, sans effet transformatif, est un maillon utile pour favoriser le développement de projets entrepreneuriaux soutenus par des diplômés du supérieur. Les investisseurs d'impact permettent non seulement d'accompagner financièrement ces projets qui peinent à lever des fonds, mais aussi d'assurer un suivi des entrepreneurs au quotidien. Ils peuvent ainsi renforcer la réussite des projets soutenus et leur capacité à générer des impacts positifs.

2.3. L'investissement d'impact et le soutien au secteur de l'éducation

Comment l'investissement d'impact peut stimuler l'offre de formation ?

Le second canal par lequel les investisseurs d'impact peuvent stimuler l'employabilité des jeunes passe par leur soutien aux structures de formation et plus particulièrement à l'ETFP. La première section a souligné l'asymétrie entre les besoins des entreprises et l'offre de formation au sein de l'UEMOA (voir notamment Tableau 2). Les structures publiques peinent à répondre à la pression démographique (Miningou et al., 2022), ce qui explique la rapide multiplication d'initiatives privées partout sur le continent (Tamrat, 2017). Les instituts de formation privée ont en moyenne de meilleures performances que les structures publiques (Nishimura et Yamano, 2013 ; Crawford et al., 2024).

Si l'offre privée constitue une alternative complémentaire à l'offre publique, deux questions relatives à son développement se posent.

- 1) **Equilibre financier :** La question du financement se pose (Banque mondiale, 2010). Les instituts de formation doivent trouver un équilibre entre rentabilité financière (frais élevés) et accessibilité pour les candidats. Ce problème est particulièrement important dans les pays où une grande partie de la population ne peut pas avoir accès au crédit. Autrement dit, augmenter les frais d'inscription peut conduire à l'exclusion des plus pauvres.

- 2) Hétérogénéité et asymétrie d'information : Le marché des instituts de formation privés est peu voire pas du tout réglementé et il existe une grande disparité entre les acteurs de ce secteur. Les apprenants ont souvent du mal à identifier les formations les plus pertinentes, et le prix ne constitue pas toujours un filtre suffisant.

L'investissement d'impact peut agir sur ces deux leviers afin d'améliorer l'offre existante de formation dans l'ETFP notamment.

D'une part, les investisseurs d'impact ont une politique d'investissement à long terme qui ne se limite pas à la recherche de la rentabilité financière. **Les investisseurs d'impact peuvent donc soutenir un institut de formation, notamment lors de la phase de démarrage qui implique de nombreux investissements coûteux.** En effet, la création de supports pédagogiques représente un investissement initial avant de pouvoir espérer une rentrée financière. Les investisseurs d'impact peuvent également soutenir les structures dans leurs politiques d'expansion et d'innovation. Ces financeurs sont particulièrement utiles pour tester de nouvelles techniques pédagogiques.

D'autre part, **les investisseurs d'impact vont avoir un effet de signal (Spence, 1973).** Dans un **marché opaque comme celui de l'éducation privée en Afrique**, il est important d'avoir des indications sur la qualité d'un institut. Or, les procédures strictes qu'imposent les investisseurs d'impact (r)assurent une crédibilité externe aux structures soutenues. Le fait d'être soutenu par des partenaires extérieurs reconnus est un gage de viabilité pour le projet. La spécificité des investisseurs d'impact réside dans le fait qu'ils se montrent particulièrement sensibles aux aspects non financiers, comme l'insertion des diplômés.

Tour d'horizon des initiatives des fonds d'impact dans l'UEMOA dédiées à la formation

Afin de mieux comprendre les actions entreprises par les fonds d'investissement, nous avons recensé les fonds dédiés à l'éducation qui investissent dans l'UEMOA. Parmi les 37 fonds d'investissement d'impact opérant au sein de l'UEMOA, neuf investissent dans le domaine de l'éducation :

- Neper Ventures
- Comoé Capital
- Sinergi Burkina
- Sinergi Niger
- Teranga Capital
- WIC Capital
- Draper Richards Kaplan Foundation

- Global partnerships²⁶
- Investisseurs & Partenaires

Les investisseurs d'impact mettent en avant leur rôle « additionnel » sur le marché de l'éducation en soutenant diverses structures pouvant répondre aux défis de chaque niveau d'éducation. Les entreprises financées sont des structures de formation privée et professionnelle qui permettent de former un plus grand nombre d'étudiants et de professionnels.

Primaire et collège :

Les investisseurs d'impact financent actuellement quelques structures dans ces deux niveaux d'enseignement. L'Atelier Des Génies, une startup financée par Teranga Capital et créée en 2015, élabore des programmes et activités destinés aux enfants de 4 à 16 ans ainsi qu'aux jeunes de 17 à 25 ans. L'entreprise propose plusieurs programmes liés à la culture numérique, à la programmation robotique, à la programmation algorithmique, au codage et au webdesign, sous forme d'ateliers et de stages pendant les vacances. Son objectif est de doter les apprenants de compétences en résolution de problèmes, de stimuler leur pensée critique et de développer leur esprit d'analyse.

Outre la vulgarisation de la culture numérique, l'entreprise a aussi pour objectif de former les employés et de créer des emplois.

Lycée :

I&P finance le réseau d'écoles internationales Enko Education en Afrique subsaharienne. Son objectif est d'accroître l'accès des étudiants africains aux principales universités du monde, en particulier celles d'Afrique francophone, via la mise en place d'un programme de trois ans aboutissant à l'obtention du « baccalauréat international » (IB), une accréditation largement reconnue par les universités internationales.

Le fonds 8B Education Investments soutient également le niveau lycée en aidant les étudiants africains à bénéficier de bourses d'études à l'étranger, mais aussi en leur offrant du mentorat, des conseils d'orientation et un soutien pour la recherche de travail.

Formations supérieures :

Le portefeuille de Neper Ventures inclut SUPAGRO Afrique, une école qui répond à la demande de compétences techniques nécessaires et de qualité des entreprises du secteur agricole, et

²⁶ Portefeuille non détaillée sur leur site internet, <https://globalpartnerships.org/>

garantit une insertion professionnelle à 100 % à ses étudiants, en promouvant fortement la parité hommes-femmes (50 % de femmes admises). SUPAGRO propose diverses formations, allant du BTS en agriculture tropicale aux masters en alternance en agriculture durable et environnement, ainsi que des programmes de certification pour entrepreneurs agricoles et des formations courtes sur mesure via une incubation en interne. Neper Farmers est une autre initiative qui aide les petits producteurs grâce à l'implication des étudiants en alternance de SUPAGRO. Des producteurs sont recrutés afin que les étudiants puissent les accompagner et leur apporter l'encadrement nécessaire. Cette initiative leur permet de mutualiser les ressources pour les achats d'intrants, la formation et la logistique. Neper Farmers utilise la technologie comme levier pour maximiser les impacts en mettant en place une procédure de suivi des rendements et de l'inclusion financière des producteurs. À ce jour, Neper Ventures a accompagné 3 000 producteurs et formé 300 étudiants. L'institut Supagro accorde une remise de 10 % sur les frais de scolarité aux étudiants qui passent de la licence au master 1 sans discontinuité, afin d'inciter les étudiants à poursuivre leurs études. Par ailleurs, les étudiants ont la possibilité de suivre une formation complète et gratuite en création et gestion d'entreprises, et peuvent participer gratuitement au programme de renforcement de l'employabilité des étudiants.

Structures professionnalisantes :

Les investisseurs d'impact basés au sein de l'UEMOA soutiennent également les jeunes diplômés sans distinction. En effet, afin de pallier les manques d'expérience et de compétences de ces jeunes sur le marché du travail, les investisseurs d'impact financent des structures professionnalisantes.

Etudesk, financée par Comoé Capital, est une start-up qui propose des formations professionnelles en ligne via sa plateforme interactive. Les formations proposées sont strictement professionnelles. Son objectif est de développer des compétences essentielles et de permettre à ses apprenants de réussir dans un environnement en constante évolution. Elle propose 7 formations différentes agréées par le Fonds de développement de la formation professionnelle (FDFP, Côte d'Ivoire) qui donnent lieu à des certifications reconnues auprès d'un réseau de plus de 500 PME, startups et grands groupes. L'entreprise se définit comme l'université des entreprises et vise à réduire l'écart entre la formation académique et les compétences recherchées par les entreprises. Accessible depuis un PC, une tablette ou un smartphone (sans connexion internet sur les applications mobiles), la plateforme propose des modules de formation de courte durée (2 à 10 heures environ) couvrant un domaine spécifique. Elle s'adresse aux étudiants et professionnels souhaitant acquérir ou approfondir des compétences spécifiques. Des parcours sont également proposés, permettant d'avoir accès à un mentor et à une évaluation finale. L'entreprise a également mis en place une communauté

pour assurer le suivi des étudiants et des apprenants, ainsi que pour proposer des opportunités d'emploi.

Exemples d'initiatives en dehors de l'UEMOA

Il existe aussi d'autres initiatives en Afrique hors de l'UEMOA. En effet, la cartographie permet d'identifier 57 fonds opérant dans le secteur de l'éducation. En particulier, parmi les structures mentionnées opérant au sein de l'UEMOA, aucune d'entre elles ne traitent la question de formation des enseignants, qui sont les acteurs majeurs dans l'éducation des étudiants.

En Ouganda, une structure financée par Draper Richards Kaplan Foundation y prête attention. Il s'agit de Fundi Bots qui met en place l'apprentissage de la science par le biais de la robotique. Son réseau scolaire est passé de moins de 30 écoles à plus de 180 et ils ont formé plus de 17 200 élèves et 410 enseignants. Leurs expériences d'apprentissage fournissent une méthodologie complète et engageante permettant d'accroître les performances des étudiants et des enseignants en classe, et de leur fournir une formation professionnelle et des compétences techniques grâce à des programmes personnalisés. Ils interviennent dans quatre cadres différents et à destination de quatre types de publics différents :

- Fundi at school : fournit des ressources d'apprentissage scientifique pour améliorer l'éducation en milieu scolaire
- Fundi at Home : fournit des ressources d'apprentissage pour les étudiants afin qu'ils puissent apprendre et s'entraîner chez eux ou pendant les vacances scolaires
- Fundi at Work : formation technique et professionnelle pour les jeunes africains non scolarisés et les étudiants universitaires via des stages, des ateliers d'apprentissage pour acquérir des compétences nécessaires sur le monde du travail, création d'opportunités de travail, de mentorat et de développement des communautés
- Fundi Girls : des opportunités d'apprentissage pour les filles

Une autre structure, également financée par la Draper Richards Kaplan Foundation, travaille avec les structures gouvernementales afin de définir les comportements souhaités des professeurs dans les établissements scolaires. Leur raisonnement est fondé sur la nécessité d'augmenter la motivation intrinsèque des professeurs afin d'améliorer les apprentissages des étudiants. L'organisation promeut les nouvelles stratégies définies avec le gouvernement via des modèles forts, et ce, en accompagnant les enseignants à travers différents types de soutien et des séances de coaching mensuelles. Depuis 2012, ils ont pu atteindre plus de 200 000 enseignants et 6 millions d'enfants. 99 % des enseignants en Ouganda ont trouvé les supports fournis pour planifier leurs cours et leurs pratiques utiles.

En 2022, GoodWell investit pour la première fois dans Instill Education²⁷. L'entreprise propose une application nommée Upskill permettant aux personnels d'enseignement de se former continuellement pour améliorer leurs compétences pédagogiques et de gestion. Les modules sont alignés avec les standards nationaux d'Afrique du Sud, du Kenya et du Ghana. Instill Education développe aussi des programmes personnalisés pour les écoles. Enfin, l'entreprise propose des formations au certificat d'études supérieures en éducation en enseignement de base en Afrique du Sud. Accrédité par le Département de l'enseignement supérieur et de la formation du pays, ce type de formation est le seul, avec la licence d'éducation, à délivrer un diplôme permettant d'être enseignant, à condition d'avoir une licence dans le domaine que l'on souhaite enseigner. Les personnes intéressées ont le choix entre une formation en un an à temps plein et en présentiel à Johannesburg ou des cours en ligne en deux ans à temps partiel. Deux cohortes par an, en février et en juillet, sont proposées. En 2023, on comptait 75 écoles partenaires et 55,000 enseignants bénéficiaires à travers les trois pays susmentionnés.

Les fonds hors de l'UEMOA offrent aussi des modèles originaux sur d'autres aspects comme le modèle économique. Par exemple, Ceniath finance le fonds Future of Work Fund de Chancen International²⁸. Ce dernier propose des accords de remboursement basé sur les revenus (Income Share Agreement). Ce type de contrats permet de financer les études des bénéficiaires qui rembourseront l'emprunt une fois entrés sur le marché du travail et se présente comme une alternative aux prêts étudiants. Le futur revenu de l'étudiant détermine les termes de remboursements ; ainsi, en signant ce contrat, le concerné consent à donner une part fixe de son futur salaire durant une certaine période. Pour être certain que les signataires des contrats en aient compris tous les termes, des formations en littératie financière sont mises en place. Le fonds a commencé ses activités en 2018 au Rwanda où 3,789 étudiants ont été financés depuis et où 10 partenariats ont été signés avec des écoles. Il opère également en Afrique du Sud, au Kenya et au Ghana, le dernier pays ciblé par Chancen International en 2024. Depuis 2018, 4,984 jeunes ont été financés dont 64% sont des femmes et 71% sont issus de ménages vivant avec moins de 5\$/jour. Dans l'année qui suit l'obtention du diplôme, le taux d'emploi des bénéficiaires est de 93% et le salaire moyen a plus que triplé. Les résultats sont basés sur un suivi des indicateurs de tous les jeunes qui ont été financés par le fonds. En 2024, afin d'avoir des conclusions rigoureuses, ce dernier a construit une équipe de chercheurs et doctorants pour mettre en place des essais contrôlés randomisés (ECR), une méthode expérimentale permettant d'évaluer l'impact d'un projet. Ainsi, les futurs rapports du fonds permettront de relever les effets réels de ses activités.

²⁷ <https://instill.education/>

²⁸ <https://chancen.international/>

Les fonds d'investissement peuvent aussi aider à intégrer les nouvelles technologies dans les formations. Depuis 2023, Finca investit dans Rising Academy Network (RAN)²⁹, une entreprise offrant plusieurs produits relatifs à l'éducation au Rwanda, en Sierra Leone, au Libéria ainsi qu'au Ghana. Tout d'abord, elle propose un tuteur de mathématique virtuel fonctionnant avec l'intelligence artificiel, Rori, qui permet aux élèves de fin primaire à début lycée d'obtenir des mini-cours alignés sur les exigences internationales, d'être interrogés sur ses derniers selon leurs niveaux et de poser des questions si besoin. Toujours basé sur l'intelligence artificielle, Bamb est un autre produit de l'entreprise qui permet de suivre les activités des écoles (élèves, enseignants, frais de scolarité, etc.). L'entreprise propose également des coaching intensifs pour les enseignants et des programmes scolaires en lecture et en mathématiques, respectivement FasterReading et FasterMath. Ces derniers comportent des outils de diagnostic de niveau pour chaque élève ; des plans de leçons et du coaching en pédagogie pour les enseignants. Des collaborations avec des gouvernements et écoles des pays cités plus haut sont mis en place pour appliquer ces programmes ; plus de 750 écoles et 250,000 élèves en bénéficient. RAN a également ouvert des écoles privées à bas coûts au Rwanda et en Sierra Leone qui mettent en œuvre ses méthodes. Des ECR récemment menés par des chercheurs ont montré que les bénéficiaires de ces écoles et programmes apprennent plus vite et maîtrisent mieux la lecture et les mathématiques que les non-bénéficiaires³⁰.

Implications et enseignements

Le secteur de l'éducation et de la formation est au cœur des intérêts de l'investissement d'impact, car il s'agit d'un domaine commercial à fort impact. Les investisseurs d'impact interviennent à tous les niveaux, de l'école primaire au postbac. **Si les investisseurs d'impact ciblent en priorité les initiatives dédiées aux élèves et les solutions technologiques, il existe (hors UEMOA) des modèles incluant une action pour les personnels.** En outre certaines expériences montrent que les fonds peuvent aider à développer des modèles économiques originaux afin de rendre les établissements rentables tout en gardant une inclusion suffisante. **Plus globalement, les fonds d'investissement d'impact sont des partenaires idéaux pour pousser les innovations qu'elles soient sur l'enseignement ou le modèle économique.**

²⁹ <https://www.risingacademies.com/>

³⁰ <https://www.risingacademies.com/risingnews/rising-delivers-strong-outcomes-in-the-elimu-soko-rwanda-project-for-the-second-successive-year> ;
<https://static1.squarespace.com/static/5555e7a7e4b01769086660e5/t/5d3701c6d7be6a0001f12772/1563886107580/RAN+Report+2018+Final+-+for+publication.pdf> ;
<https://www.risingacademies.com/risingnews/building-on-the-successes-of-the-fastermath-program-endline-results-and-future-prospects>

Les **principaux atouts du soutien des investisseurs d'impact** tiennent à leur capacité à **accompagner les structures de formation sur le long terme et à fournir une garantie de la qualité des formations**. Outre ces apports déjà évoqués, l'étude des initiatives existantes met en lumière l'approche professionnalisante des formations soutenues. En effet, les investisseurs d'impact ayant un objectif d'impact ne se limitent pas à financer des instituts rentables, mais aussi et surtout parce qu'ils permettent d'améliorer l'employabilité des apprenants. Les formations sont donc théoriques et pratiques. L'objectif final est de s'assurer que les cohortes d'étudiants trouvent un débouché professionnel. Il s'agit sans doute d'une réelle différence d'approche de la part de ces investisseurs par rapport à la puissance publique et aux autres financeurs.

Conclusion et recommandations

Le rapport examine les difficultés rencontrées par les jeunes, en particulier les diplômés âgés de 15 à 24 ans, pour trouver un emploi décent. D'une part, les entreprises formelles, principales pourvoyeuses d'emplois décents, peinent à croître, notamment en raison de difficultés d'accès aux capitaux. Les entrepreneurs font face à des difficultés pour trouver des ressources externes. Ce problème est aussi saillant pour les entreprises déjà établies lorsqu'elles souhaitent changer d'échelle. Elles sont en général prises dans une situation de manque d'offre de financement, étant trop grandes pour les institutions de microfinance et trop petites pour les banques ou investisseurs traditionnels (« missing middle » du financement).

D'autre part, de manière paradoxale, les entreprises en recherche de main-d'œuvre font souvent face à un manque de travailleurs compétents. Deux raisons peuvent expliquer cette situation. Premièrement, il existe un décalage entre l'offre de formation et les besoins des entreprises, en particulier concernant l'enseignement technique et professionnel. Deuxièmement, la qualité des formations existantes n'est pas toujours suffisante pour permettre aux entreprises de trouver une main-d'œuvre non seulement diplômée mais surtout qualifiée.

Face à ce constat, l'emploi des jeunes est une priorité pour les autorités de l'UEMOA. Le rapport présente plusieurs initiatives mises en œuvre par les autorités locales. L'originalité du rapport réside également dans la mise en avant du rôle que peuvent jouer les investisseurs d'impact pour favoriser l'employabilité des jeunes en agissant sur les deux leviers présentés ci-dessus. L'étude souligne que les investisseurs peuvent, d'une part, aider les entrepreneurs à construire leurs projets et soutenir la croissance des entreprises. D'autre part, les investisseurs d'impact sont également des acteurs clés pour soutenir les instituts de formation professionnelle et technique.

Les enseignements de ce rapport offrent des pistes de réflexion sur les actions à entreprendre pour, d'une part, rendre les politiques publiques plus efficaces en s'inspirant du fonctionnement des investisseurs d'impact et, d'autre part, accroître le rôle des investisseurs d'impact comme un élément de la boîte à outils. Nous présentons plusieurs propositions de recommandations à ces deux niveaux.

Pilier 1 : Améliorer les politiques publiques existantes en s’inspirant notamment des pratiques des investisseurs d’impact

Accroître la coordination des programmes

Notre analyse met en évidence une multitude de programmes publics, qu'ils soient initiés par l'UEMOA ou par les États membres. Cependant, il est complexe de trouver une cohérence entre ces programmes, même au niveau d'un seul pays. Ces projets semblent former un patchwork d'interventions sans qu'il soit clair de comprendre comment chaque intervention adresse un problème particulier. Pour remédier à cela, il est important d'améliorer la coordination entre les programmes. Cette coordination permettrait de mieux aligner les objectifs et les actions des différentes parties prenantes, et de maximiser l'impact des interventions.

Recommandation 1 : Une meilleure coordination pourrait se faire en mettant en œuvre une plateforme centrale où toutes les initiatives publiques liées à l'emploi des jeunes seraient répertoriées, avec des mises à jour régulières sur leurs statuts et leurs résultats.

La mise en œuvre d'une telle plateforme permettrait d'avoir une vue d'ensemble et d'éviter les doublons. Cet exercice de transparence serait également utile pour les différentes parties prenantes (jeunes, entreprises) pour mieux identifier les programmes existants et ceux pour lesquels ils sont éligibles. La Commission de l'UEMOA pourrait jouer un rôle moteur dans ce dispositif.

Pour aller plus loin dans cette perspective, il est possible de faire un audit des formations existantes afin d'identifier celles qui sont les plus efficaces pour favoriser l'insertion professionnelle.

Généraliser l’approche de la théorie du changement

Afin de pouvoir évaluer correctement les effets d'une politique publique, il est important de bien modéliser les effets attendus. À ce titre, la pratique des investisseurs d'impact est utile pour les autorités publiques. Les investisseurs d'impact ont souvent recours à une théorie du changement pour décomposer l'enchaînement logique allant des activités entreprises aux impacts attendus. Construire une théorie du changement associée à chaque programme permet en effet de mieux comprendre :

- Les relations précises attendues qui relient l'intervention initiale aux impacts attendus à long-terme.
- Les aspects sur lesquels chaque programme agit.
- Les risques et menaces pouvant affecter la non-réalisation des objectifs.

La mise en œuvre de politiques publiques pourrait s'inspirer de cette approche lors de l'élaboration de ces dernières. Il serait également bénéfique d'intégrer les parties prenantes dans le processus de développement de la théorie du changement. Cela permettrait de s'assurer que les objectifs et les activités du programme sont alignés avec les besoins et les attentes des bénéficiaires et des autres acteurs impliqués. La Commission de l'UEMOA pourrait jouer un rôle moteur dans l'intégration de ce dispositif auprès de leur équipe et des États membres. Cela pourrait aider à renforcer l'engagement et la compréhension des objectifs du programme.

Recommandation 2 : Organiser des sessions de formation sur l'importance et l'utilisation de la théorie du changement dans le cadre des politiques publiques.

Encadré 5: La théorie du changement

La théorie du changement est utile pour clarifier les liens de causalité entre les investissements et les changements qu'ils génèrent. Elle aide également à identifier les indicateurs de performance les plus pertinents, et à améliorer la prise de décision en orientant les ressources vers les actions les plus efficaces. En rendant explicite la logique d'intervention, elle renforce par ailleurs la transparence des objectifs d'impact et la communication auprès des parties prenantes.

La construction d'une théorie du changement repose sur plusieurs étapes clés. Il faut d'abord définir l'impact à long terme que l'on souhaite atteindre. Ensuite, il s'agit d'identifier les résultats intermédiaires nécessaires pour parvenir à cet impact, avant de décrire les actions concrètes qui seront mises en place pour générer ces résultats. Enfin, des indicateurs sont sélectionnés pour mesurer les progrès réalisés.

Dans cette logique, les notions d'**intrants**, d'**extrants**, de **résultats** et d'**impact** jouent un rôle central. Les intrants représentent les ressources mobilisées (comme le financement), tandis que les extrants sont les produits ou services générés par ces ressources (par exemple, le nombre de formations dispensées ou de prêts accordés). Les résultats, quant à eux, correspondent aux changements observés à court et moyen terme chez les bénéficiaires (tels qu'une augmentation du revenu ou l'amélioration des compétences). Enfin, l'impact désigne les effets durables et profonds à long terme, comme la réduction de la pauvreté ou l'autonomisation des communautés.

Le schéma est donc le suivant : **Intrants → Extrants → Résultats → Impact**

Les indicateurs sélectionnés se réfèrent le plus souvent aux résultats et aux impacts.

Mesurer systématiquement les impacts

Un fait saillant relevé par la recension des programmes dédiés à l'emploi des jeunes est le nombre très limité d'évaluations des programmes. Une exception notable est la Convention État-Entreprise au Sénégal, qui a fait l'objet de deux évaluations indépendantes. Dans la plupart des cas, les initiatives ne sont pas suivies (par exemple, nombre de bénéficiaires) et encore moins évaluées pour avoir une idée de leurs impacts (par exemple, nombre de jeunes employés). Ce manque d'évaluation limite les enseignements que l'on peut tirer de ces différents programmes. Sans ce travail, il est impossible de savoir si une initiative a été un succès et, surtout, de tirer des enseignements sur les conditions de réussite de ces programmes.

À l'image de ce qui est fait dans la littérature académique, il est utile de mener des évaluations d'impact robustes pour s'assurer que les effets attendus soient bien liés au programme. Il existe une riche documentation sur le sujet et nous invitons les autorités à systématiser autant que faire se peut ces approches.

- **Évaluer les impacts** : L'expérience des investisseurs d'impact permet néanmoins d'enrichir la réflexion autour de ces évaluations. Ces derniers ont parfois une approche plus globale (à 360 degrés) sur les dimensions suivies, même s'il est plus difficile de s'assurer que les changements soient purement le fait du programme. Leur évaluation est souvent plus holistique. Là où les évaluateurs académiques vont se concentrer sur une métrique quantifiable (comme l'emploi généré), les investisseurs vont s'intéresser à d'autres aspects de cette même dimension (par exemple, la qualité de l'emploi, le bien-être au travail) et aussi à d'autres axes (inclusion sociale, amélioration de la santé, etc.). Combiner ces deux approches permet d'améliorer l'éclairage sur la réelle contribution d'un projet, en lien avec ces objectifs attendus (clarifier grâce à la théorie du changement).
- **Exploiter les résultats des évaluations** : Les évaluations ne sont que d'une utilité marginale si elles ne sont pas exploitées. Les retours d'expérience sont essentiels pour construire des politiques aussi efficaces que possible pour stimuler l'emploi des jeunes. En outre, l'utilisation de ces données pour des analyses comparatives entre différents programmes pourrait fournir des enseignements précieux pour l'amélioration continue des interventions.
- **Partage des résultats** : Publier et partager les résultats des évaluations avec toutes les parties prenantes, y compris les bénéficiaires des programmes. Cela pourrait renforcer la transparence et la responsabilité, et encourager une culture de l'amélioration continue.

Recommandation 3 : Soutenir les initiatives visant à améliorer l'évaluation des programmes et renforcer les compétences dans ce domaine. L'UEMOA pourrait envisager de créer un institut d'évaluation indépendante des politiques publiques.

Pilier 2 : Orienter les politiques publiques vers les dispositifs les plus efficaces

L'analyse des obstacles à l'emploi des jeunes et des dispositifs existants apportent quelques enseignements sur les pistes à explorer en priorité.

Soutenir l'enseignement technique et la formation professionnelle (ETPF)

Le premier constat porte sur l'importance de l'enseignement technique et la formation professionnelle de qualité. Il est important de rappeler que les moyens alloués à l'ETPF restent très en deçà des besoins et que le secteur public doit impérativement accroître les ressources qui lui sont dédiés.

Recommandation 5 : Accroître substantiellement les fonds alloués à l'ETPF afin d'en faire une priorité des fonds dédiés à l'enseignement secondaire et supérieur.

La Commission de l'UEMOA a développé une stratégie en cinq points, rappelée plus haut pour favoriser ce domaine, qui demeure le parent pauvre des politiques éducatives.

Recommandation 5 : Opérationnaliser la stratégie de l'UEMOA sur la formation technique et la formation professionnelle en mettant les moyens humains et matériels suffisants pour atteindre les objectifs ambitieux.

Il convient de poursuivre et pérenniser cette approche. Il est important de changer l'image de l'ETFP et de favoriser le développement de formations solides, qualifiantes et qui permettent l'intégration sur le marché du travail et de maintenir les efforts engagés.

Recommandation 6 : Modifier l'image de la formation technique et professionnel à travers des campagnes auprès des jeunes publics.

Formation tout au long de la vie pour toutes et tous

Ce travail de longue haleine ne doit pas négliger les aspects relatifs à la formation des formateurs. Il est important que ces derniers soient également compétents. Or, notre analyse souligne que peu de programmes s'intéressent aux formations des enseignants.

Recommandation 7 : Favoriser la formation des formateurs et développer la formation continue dans les métiers techniques.

L'analyse précédente souligne que deux publics sont particulièrement impactés par touchés par le sous-emploi : les non-diplômés et les diplômés du supérieur. Ces premiers font

généralement face à une contrainte forte pour accéder à des programmes de formation dédiée, notamment dans les métiers techniques. La création de dispositif exclusivement dédié à ce public pourrait favoriser leur insertion professionnelle. Ces programmes pourraient inclure une première phase de mise à niveau général avant une spécialisation dans un métier.

Recommandation 8 : Créer des dispositifs exclusifs de formation technique dédiés aux non-diplômés.

Enfin, il est important de favoriser la formation continue afin que les travailleurs existants soient continuellement à jour de leurs compétences. Cette problématique est importante, même pour les jeunes, car ces travailleurs expérimentés sont aussi ceux qui seront amenés à former leurs successeurs.

Recommandation 9 : Favoriser la formation continue dans les métiers techniques.

Rapprocher les jeunes des entreprises

Un dernier constat central tiré des expériences existantes pour l'emploi des jeunes est l'importance de la mise en relation entre les jeunes et les entreprises. L'exemple du programme sénégalais de la Convention Employeur-Etat est symptomatique. Ainsi, toutes les initiatives allant dans le sens d'un rapprochement sont les bienvenues.

Recommandation 10 : Développer les programmes favorisant le rapprochement entre les entreprises et les jeunes comme les stages, les apprentissages, les soutiens financiers à l'embauche des jeunes, des contrats de génération, etc.

Pilier 3 : Faire des investisseurs d'impact des acteurs du financement des instituts de formation technique et professionnelle

Intégrer davantage les fonds d'investissement dans les programmes publics

Notre analyse révèle que les investisseurs d'impact peuvent jouer un rôle crucial dans le soutien aux instituts de formation privés et dans l'alignement des compétences enseignées avec les besoins des entreprises. Pour renforcer l'employabilité des jeunes dans l'espace UEMOA, les autorités publiques de la zone pourraient intégrer davantage les investisseurs d'impact dans leurs différents programmes dédiés à la formation et à l'insertion des jeunes sur le marché de l'emploi. Les investisseurs ont l'avantage d'être proches des entreprises, de comprendre leurs problématiques et de pouvoir ajuster leur soutien aux besoins (financiers et non financiers) des entreprises.

Recommandation 11 : L'UEMOA pourrait renforcer sa collaboration avec les investisseurs d'impact pour cofinancer des projets éducatifs et entrepreneuriaux et inciter les États membres à faire de même. Cette intégration croissante aurait l'avantage de combiner les ressources publiques avec l'expertise et les fonds privés pour maximiser l'impact.

Elle pourrait prendre différentes modalités, incluant :

- création de fonds communs : Établir des fonds communs où les investisseurs d'impact et les institutions publiques peuvent investir conjointement dans des projets à fort potentiel social et économique.
- identification de fonds dédiés à l'Investissement pour accompagner les politiques publiques : L'UEMOA pourrait faciliter la mise en relation des investisseurs d'impact avec les équipes en charge des programmes afin de voir si ces structures peuvent trouver des points de convergence.

Inciter les investisseurs d'impact à s'orienter davantage vers l'ETPF

La formation technique et professionnelle est le parent pauvre des politiques d'éducation en dépit de son importance pour l'emploi des jeunes. Pour soutenir une politique d'auto-financement des structures de formation technique, l'UEMOA peut encourager les investisseurs à orienter leurs capitaux vers des centres de formation professionnelle et techniques privés. Ces investisseurs pourraient fournir des financements pour couvrir les coûts initiaux liés à la création et à l'amélioration des infrastructures pédagogiques, ainsi que pour développer des programmes innovants et professionnalisants.

Recommandation 12 : Inciter les fonds à s'orienter vers le soutien aux instituts de formation technique et professionnelle, grâce notamment à une meilleure information.

Ce soutien peut se faire selon différentes modalités. Il peut s'agir d'un soutien financier à travers différents instruments financiers (garantie, prêts subventionnés). Néanmoins, il est peu probable que l'UEMOA soit la mieux armée pour apporter ce soutien financier à des fonds d'investissement. Une approche intéressante consiste à sortir du cadre purement financier pour évaluer les soutiens non-financiers que l'UEMOA est en mesure de proposer.

Le rapport souligne la stratégie à long-terme de l'UEMOA sur cette thématique. En particulier, l'UEMOA est active pour créer un cadre régional de certification. Ce travail pourrait être très utile pour les investisseurs afin d'identifier les structures les plus sérieuses. De plus, la Commission de l'UEMOA pourrait faciliter les rencontres entre les investisseurs d'impact et les instituts de formation. Pour les investisseurs, cela leur permettrait de mieux se repérer dans un domaine opaque fait de nombreuses structures. Pour les instituts de formation, ces forums leur permettraient de rencontrer des investisseurs potentiels. La mise en place d'un cadre régional de certification harmonisé permettrait également de rendre le secteur plus transparent et donc plus attractif pour de futurs investisseurs. La Commission pourrait aussi inciter les instituts à se rapprocher des investisseurs existants afin de renforcer leur auto-suffisance financière. À terme, une plateforme pourrait aider les investisseurs et les instituts à identifier les principaux partenaires existants.

Bibliographie

- Abebe, G., Caria, S., Fafchamps, M., Falco, P., Franklin, S. & Quinn, S. (2021a). Anonymity of distance? Job search and labour market exclusion in a growing African city. *Review of Economic Studies*, 88(3), 1279-1310.
- Abebe, G., Caria, S. & Ortiz-Ospina, E. (2021b). The selection of talent: Experimental and structural evidence from Ethiopia. *The American Economic Review*, 111(6), 1757-1806.
- Adama, T., Moctar, N. & Moustapha, M. (2017). Promotion et accompagnement des activités entrepreneuriales des jeunes au Niger : Le rôle de l'incubateur. *Revue Africaine de Management*, 1(2).
- Akcigit, U., Alp, H. & Peters, M., 2021. Lack of selection and limits to delegation: Firm dynamics in developing countries. *American Economic Review*, 111(1), 231-275.
- Akouwerabou, L., Alexandre, L. & d'Andria, A. (2021). Caractéristiques de l'entrepreneuriat généré dans un pays en développement : le cas du Burkina Faso. *Recherches en Sciences de Gestion*, 142(1), 41-69.
- Altonji, J.G., Kahn, L.B. & Speer, J.D. (2016). Cashier or consultant ? Entre labor market conditions, field of study, and career success. *Journal of Labor Economics*, 34(51), S361-S401.
- Amodio, F. & Di Maio, M., 2018. Making do with what you have: Conflict, input misallocation and firm performance. *Economic Journal*, 128, 2559-2612.
- Arellano-Bover, J. (2024). Career consequences of firm heterogeneity for young workers: First job and firm size. *Journal of Labor Economics*, 42(2), 549-589.
- Ayyagari, M., Demirgüç-Kunt, A. & Maksimovic, V. (2021). Are large firms born or made? Evidence from developing countries. *Small Business Economics*, 57, 191-219.
- Banerjee, A. & Duflo, E. (2014). Do firms want to borrow more? Testing credit constraints using a directed lending programs. *Review of Economic Studies*, 81(2), 572-607.
- Banque Africaine de Développement (2019). *Perspectives économiques en Afrique 2019*. Banque Africaine de Développement, Abidjan, Côte d'Ivoire.
- Banque mondiale (2010). *Financing Higher Education in Africa*. Report de la direction du développement humain, Washington D.C., Etats-Unis.
- Baraton, P., Fleury, S. & Léon, F. (2021). Entreprises privées et gouvernance publiques en Afrique : difficultés et leviers d'actions. In *L'Économie Africaine 2021*, Chapitre 6, p. 95-110, Agence Française de Développement, Coll. Repères, Ed. La Découverte, Paris.
- Baraton, P. & Léon, F. (2021). Do banks and microfinance institutions compete? Microevidence from Madagascar. *Economic Development and Cultural Change*, 69(3), 1031-1070.
- Bassi, V. & Nansamba, A. (2022). Screening and signaling non-cognitive skills: Experimental evidence from Uganda. *Economic Journal*, 13(642), 471-511.
- Bayale, N., Johnson, K-A. & Evlo, K. (2019). L'éducation au Togo : Vers une stratégie renouvelée du triptyque formation-emploi-développement économique, *MPRA Paper*, 93500.
- Becker, G. (1964). *Human Capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. New-York: Columbia University Press.

- Benjamin, N. & M'Baye, A.A. (2012). *Les entreprises informelles de l'Afrique de l'ouest francophone : Taille, productivité et institutions*. Coll. L'Afrique en Développement, Agence Française de Développement, 229p.
- Benhassien, N., McKenzie, D., Pouliquen, V. & Santini, M. (2018). Does inducing informal firms to formalize make sense? Experimental evidence from Benin. *Journal of Public Economics*, 157, 1-14.
- Bianchi, N. & Giorcelli, M. (2022). The dynamics and spillovers of management interventions: Evidence from the training within industry program. *Journal of Political Economy*, 130(6), 1630-1675.
- Bloom, N., Bond, S. & Van Reenen, J., 2007. Uncertainty and investment dynamics. *Review of Economic Studies*, 74(2), 391-415.
- Bloom, N., Eifert, B., Mahajan, A., McKenzie, D. & Roberts, J., 2013. Does management matter? Evidence from India, *The Quarterly Journal of Economics*, 128(1), 1-51.
- Bloom, N., Mahajan, A., McKenzie, D. & Roberts, J., 2010. Why do firms in developing countries have low productivity. *American Economic Review: Papers & Proceedings*, 100(2), 619-623.
- Bloom, N., Sadun, R. & Van Reenen, J., 2012. The organization of firms across countries. *The Quarterly Journal of Economics*, 127(4), 1663-1705.
- Bocquier, P., Nordman, C.J. & Vescovo, A. (2010). Employment vulnerability and earning in urban West Africa. *World Development*, 38(9), 1297-1314.
- Boudarbat, B. & Mbaye, A. (2020). *Développement économique et emploi en Afrique francophone : L'entrepreneuriat comme moyen de réalisation*. Presses de l'Université de Montréal, 142 p.
- Bruhn, M. & McKenzie, D. (2014). Entry regulation and the formalization of microenterprises in developing countries. *World Bank Research Observer*, 29(2), 186-201.
- Bryan, G., Chowdhury, S. & Mobarak, A.M. (2014). Underinvestment in a profitable technology: The case of seasonal migration in Bangladesh. *Econometrica*, 82(5), 1671-1748.
- Carranza, E., Garlick, R., Orkin, K. & Rankin, N. (2022). Job search and hiring with limited information about workseekers' skills. *The American Economic Review*, 112(11), 3547-3583.
- Cazals, A. & Léon, F. (2023). Perception of political instability in election periods: Evidence from African firms. *Journal of Comparative Economics*, 51(1), 259-276.
- Clark, D. & Martorell, P. (2014). The signaling value of a high school diploma. *Journal of Political Economy*, 122(2), 282-318.
- Coad, A., Daunfeldt, S-O., Hözl, W., Johansson, D. & Nightingale, P. (2014). High-growth firms: Introduction to the special issue. *Industrial and Corporate Change*, 23(1), 91-112.
- Collier, P. & Duponchel, M., 2013. The economic legacy of civil war: firm-level evidence from Sierra Leone. *Journal of Conflict Resolution*, 57(1), 65-88.
- Crawford, L., Hares, S. & Todd, R. (2024). The impact of private schools, school chains and PPPs in developing countries. *World Bank Research Observer*, 39(1), 97-123.

- Crown, D., Wojan, T. & Rupasingha, A. (2020). Local spillovers from high-growth businesses: Do gazelles cannibalize or promote employment growth? *Industrial and Corporate Change*, 29(5), 1167-1192.
- Davies, E. & Kerr, A. (2018). Firm survival and change in Ghana, 2003-2013. *Journal of African Economies*, 27(2), 149-171.
- De Nicola, F., Murakozy, B. & Tan, S.W. (2021). Spillovers from high-growth firms: Evidence from Hungary. *Small Business Economics*, 57, 127-150.
- Dumas, T.A., Diallo T.M. & Benjamin, F.K. (2023). Programmes d'appui à l'emploi et à l'employabilité des jeunes dans les secteurs de travail au Sénégal. CREA *Document de travail*, GSYE-012.
- Dsouza, A. & Cariolle, J. (2025). L'emploi des jeunes en milieu rural dans l'UEMOA. Rapport de la Ferdi pour la Commission de la CEMAC dans le cadre de la convention Ferdi-CEMAC (AS 5.2), 92 pages.
- Ebeke, C., Omgba, L.D. & Laajaj, R. (2015). Oil, governance and the (mis)allocation of talent in developing countries. *Journal of Development Economics*, 114, 126-141.
- El Badaoui, E., Ströbl, E. & Walsh, F. (2008). Is there an informal employment wage penalty? Evidence from South Africa. *Economic Development and Cultural Change*, 56, 683-710.
- Eslava, M., Haltiwanger, J. & Pinzon, A. (2022). Job creation in Columbia versus the USA: 'Up-or-out dynamics' meet 'the life cycle of plants'. *Economica*, 89(155), 511-539.
- Fafchamps, M. & Schündeln, M. (2013). Local financial development and firm performance: Evidence from Morocco. *Journal of Development Economics*, 103, 15-28.
- Floridi, A., Demena, B.A. & Wagner, N. (2020). Shedding light on the shadows of informality: A meat-analysis of formalization interventions targeted at informal firms. *Labour Economics*, 67, 101925.
- Franklin, S. (2018). Location, search costs and young unemployment: Experimental evidence from transport subsidies. *Economic Journal*, 128(614), 2353-2379.
- Hardy, M. & McCasland, J. (2023). Are small firms labor constrained? Experimental evidence from Ghana. *American Economic Journal: Applied Economics*, 15(2), 253-284.
- Hsieh, C-J. & Klenow, P.J., 2014. The life cycle of plants in India and Mexico. *The Quarterly Journal of Economics*, 129(3), 1035-1084.
- Gammarano, R. (2020). Education pays off, but you have to be patient, *ILOSTAT Spotlight on Work Statistics, Brief n°10*, International Labour Organization.
- Giorcelli, M. (2019). The long-term effects of management and technology transfers. *The American Economic Review*, 109(1), 121-152.
- Grover Goswami, A., Medvedev, D. & Olafsen, E. (2019). *High-growth firms: facts, fiction, and policy options for emerging economies*. Washington D.C.: World Bank Group.
- Gurgand, M., Lorenceayu, A. & Mélonio, T. (2023). Student loans : Credit constraints and higher education in South Africa, 161, 103031.
- Henrekson, M. & Johansson, D. (2010). Gazelles as job creators: A survey and interpretation of the evidence. *Small Business Economics*, 35(2), 227-244.

- Kane, A., Barry, I., Marone, M., Ndoye, M.L., Thiongane, M., Seck, A. & Dogbe, A.K. (2019). Evaluation d'impact des programmes de l'emploi des jeunes au Sénégal : Cas de la Convention Nationale Etat-Employeur (CNEE). Etude réalisée par l'Université Cheikh Anta Diop de Dakar pour le Centre de Recherches pour le Développement International.
- Klapper, L., Richmond, C. & Tran, T., 2013. Civil conflict and firm performance: Evidence from Côte d'Ivoire, *World Bank Policy Research Working Paper*, 6640.
- La Porta, R. & Shleifer, A. (2014). Informality and development. *Journal of Economic Perspectives*, 28(3), 109-126.
- Léon, F. (2022). The elusive quest for high-growth firms in Africa: When other metrics of performance say nothing, *Small Business Economics*, 58, 225-246.
- Léon, F. (2022b). Les programmes d'accélération : qu'en dit la littérature académique ?. ost de Blog sur Entreprenante Afrique, 16 mars 2022.
- Léon, F. (2024). L'investissement d'impact et le développement financier : Une relation mutuellement bénéfique. *Revue d'Economie Financière*, 156, 131-141.
- Léon, F. & Dosso, I (2022). Civil conflict and firm recovery: Evidence from post-electoral crisis in Côte d'Ivoire. *Journal of Development Studies*, 58, 2263-2289.
- Léon, F. & Rabary, S. (2024). *L'investissement d'impact en Afrique : Enseignements d'une cartographie*. Rapport Ferdi, 84 p.
- Le Petit-Guerin, M. (2024). La jeunesse africaine face à l'emploi : la promesse d'un meilleur lendemain ? *Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale*, 3, 84-101.
- Lyons, E. & Zhang, L. (2018). Who does (not) benefit from entrepreneurship programs? *Strategic Management Journal*, 39(1), 85-112.
- Marchetta, F. & Dilly, T. (2018). *Supporting education in Africa: Opportunities & challenges for an impact investor*. Feasibility study, report, FERDI et I&P, 346p.
- McKenzie, D. (2017). How effective are active labor market policies in developing countries? A critical review of recent evidence. *World Bank Research Observer*, 32(2), 127-154.
- McKenzie, D. & Woodruff, C., 2017. Business practices in small firms in developing countries. *Management Science*, 63(9), 2967-2981.
- Miningou, E.W., Medjy, P-L. & Bernard, J-M. (2022). Improving learning outcomes in francophone Africa: More resources of improved efficiency ? *African Development Review*, 34(1), 127-141.
- Mostafa, R. & Klepper, S. (2018). Industrial development through tacit knowledge seeding: Evidence from the Bangladesh garment industry. *Management Science*, 64(2), 613-632.
- Murphy, K., Schleifer, A. & Vishny, R. (1991). The allocation of talent: implication for growth. *Quarterly Journal of Economics*, 106(2), 503-530.
- Nishimura, M. & Yamano, T. (2013). Emerging private education in Africa: Determinants of school choice in rural Kenya. *World Development*, 43, 266-275.
- OIT (2023). Statistiques sur le chômage et la sous-utilisation de la main d'œuvre. *Organisation Internationale du Travail*, Genève, disponible à : <https://ilostat.ilo.org/fr/topics/unemployment-and-labour-underutilization/>

- Oreopoulos, P., von Wachter, T. & Heisz, A. (2012). The short- and long-term career effects of graduating in a recession. *American Economic Journal: Applied Economics*, 4(1), 1-29.
- Psacharopoulos, G. & Patrinos, H.A. (2018). Returns to investment in education: a decennial review of the global literature. *Education Economics*, 26(5), 445-458.
- Restuccia, D. & Rogerson, R. (2017). The causes and costs of misallocation. *Journal of Economic Perspectives*, 31(3), 151-174.
- Rijkers, B., Arourib, H., Freund, C. & Nucifora, A. (2014). Which firms create the most jobs in developing countries? Evidence from Tunisia. *Labour Economics*, 31, 84-102.
- Rijkers, B. & Soderbom, M., 2013. The effects of risk and shocks on non-farm enterprise development in rural Ethiopia. *World Development*, 45, 119-136.
- Serven, L., 1997. Irreversibility, uncertainty and private investment: Analytical issues and some lessons for Africa. *Journal of African Economies*, 6(3), 229-268.
- Shiferaw, A. & Bedi, A.S. (2013). The dynamics of job creation and job destruction in an African economy: Evidence from Ethiopia. *Journal of African Economies*, 22(5), 651-692.
- Sleuwaegen, L. & Goedhuys, M. (2002). Growth of firms in developing countries, evidence from Côte d'Ivoire. *Journal of Development Economics*, 68, 117-135.
- Stiglitz, J; & Weiss, A. (1981). Credit rationing in markets with imperfect information. *The American Economic Review*, 71(3), 393-410.
- Spence, M. (1973). Job market signaling. *Quarterly Journal of Economics*, 87, 355-374.
- Tamrat, W. (2018). Private higher education in Africa: Old realities and emerging trends. *International Journal of African Higher Education*, 4(7).
- Ulyseas, G. (2020). Informality: Causes and consequences for development. *Annual Review of Economics*, 12, 525-546.
- UEMOA, (2025). Appel à candidatures, Programme Bourses d'Excellence UEMOA, pour la Formation et la Recherche.
- UEMOA, (2024). Appel à candidatures, Templin startup UEMOA, 3ème Edition

Annexes

Listes des investisseurs basés dans l'UEMOA

- Comoé Capital

Créé en 2018 et basé en Côte d'Ivoire, Comoé Capital propose diverses offres de financement adaptées à la taille, au secteur d'activités et au niveau de maturité des entreprises. L'investissement en capital minoritaire est destiné aux entrepreneurs déjà en activité avec un fort potentiel de croissance, pour des durées de 4 à 7 ans et des montants allant de 20 à 300 millions FCFA. Les critères incluent des sociétés formalisées ou en voie de l'être, gérées par des entrepreneurs compétents, et présentant un fort potentiel de croissance et des perspectives d'impact social ou environnemental positif.

Il finance les entreprises via les programmes suivants : Education Impact Fund, I&P Accélération au Sahel qui est financé par l'Union Européenne via le Fonds fiduciaire d'Urgence pour l'Afrique (FFUE) et qui cible 13 pays de la sous-région sahélienne (Burkina Faso, Cameroun, Côte d'Ivoire, Ghana, Niger, Sénégal, Bénin, Gambie, Guinée, Mali, Mauritanie, Tchad et Togo) et le programme I&P accélération et technologies, fournissant un financement et un appui en assistance technique aux startups digitales, une initiative d'IETP financée par l'Agence Française de Développement via le fonds d'amorçage Digital Africa.

- Sinergi Burkina

Créé en 2014 et basé au Burkina Faso, Sinergi Burkina se spécialise dans le financement et l'accompagnement stratégique des entreprises locales. Sinergi Burkina propose diverses offres de financement adaptées à la taille, au secteur d'activités et au niveau de maturité des entreprises. L'investissement en capital minoritaire est destiné aux entrepreneurs déjà en activité avec un fort potentiel de croissance, pour des durées de 4 à 7 ans et des montants allant de 20 à 300 millions FCFA. Les critères incluent des sociétés formalisées ou en voie de l'être, gérées par des entrepreneurs compétents, et présentant un fort potentiel de croissance et des perspectives d'impact social ou environnemental positif.

Les options de financement offertes par Sinergi Burkina comprennent l'investissement en capital, le financement d'amorçage via des programmes spécifiques comme I&P Accélération au Sahel, et I&P Accélération Technologies.

- Sinergi Niger

Créé en 2006 et basé au Niger, Sinergi Niger offre des investissements en capital, et du financement d'amorçage via des programmes spécifiques comme I&P Accélération au Sahel, et I&P Digital Energy, un programme de financement et d'appui technique aux startups et/ou PME digitales opérant dans le secteur de l'énergie (jusqu'en 2029). Il est financé par la

commission européenne à travers l'AFD et est mis en œuvre en partenariat avec Gaia impact qui participe en tant qu'expert du secteur.

- **Teranga Capital**

Créé en 2016 et basé au Sénégal, Teranga Capital offre également des investissements en capital, et du financement d'amorçage via divers programmes : comme I&P Accélération au Sahel, et I&P Accélération Technologies.

- **Zira Capital**

Créé en 2022 et basé au Mali, Zira Capital fonctionne de la même manière que les autres fonds co-crésés avec IETP. Il offre également des investissements en capital, et du financement d'amorçage via des programmes différents : le programme I&P Accélération au Sahel, et le programme I&P Accélération Technologies.

3 autres fonds ayant des fonctionnements différents :

- **Brighthouse capital :**

Brighthouse Capital, un investisseur d'impact basé au Sénégal, a été créé en 2014. Sa mission est de promouvoir le développement économique et social en Afrique de l'Ouest tout en générant des retours financiers.

Il cible le financement des petites et moyennes entreprises en Côte d'Ivoire et au Sénégal, en y allouant 70% de son fonds pour des périodes d'investissement de 4 à 6 ans, utilisant la prise de participation au capital comme mode de financement. Les 30% de son fonds sont investis de manière opportuniste dans d'autres pays de la région, tels que la Guinée, le Mali, le Burkina Faso, le Niger, le Ghana, le Bénin et le Togo. Son objectif est de créer des champions régionaux en aidant ces entreprises à se développer et à améliorer leurs stratégies de croissance dans les secteurs d'activité suivant : l'agroalimentaire, la finance, les services de nettoyage, l'éducation et la santé.

Il se distingue des autres fonds de private equity à travers plusieurs facteurs clés : une équipe locale possédant une connaissance approfondie du terrain et un solide réseau d'affaires, des capacités d'accompagnement technique pour les entreprises financées, et un investissement accès sur le développement durable.

- **Neper Ventures**

Neper Ventures, créé en 2023 et basé en Côte d'Ivoire, se consacre à financer la croissance des entreprises répondant aux défis de la transformation agricole inclusive en Afrique de l'Ouest. En investissant entre 200 millions et 1,5 milliards FCFA, Neper Ventures soutient des entreprises engagées dans une agriculture durable et résiliente face au changement climatique, y compris celles spécialisées en logistique agricole et inclusion financière. En plus du financement, Neper Ventures offre une assistance technique aux producteurs et organise

des formations pour les étudiants issus de la structure de formation qu'il finance : SUPAGRO Afrique.

À ce jour, Neper Ventures a accompagné 3000 producteurs et formé 300 étudiants. Son seul critère de financement est la preuve d'un fort potentiel dans le domaine agricole.

- **WIC Capital**

Créé en 2019 et basé au Sénégal, WIC Capital se spécialise dans les investissements en fonds propres et quasi-fonds propres dans des entreprises à fort potentiels dirigés par des femmes. En collaborant avec des acteurs locaux et mondiaux, WIC Capital soutient des entreprises au Sénégal et en Côte d'Ivoire, offrant un accompagnement personnalisé et une assistance technique via la *WIC Académie*³¹. Les investissements de WIC Capital varient de 50 à 600 millions FCFA, avec une période d'investissement de cinq ans et une durée de détention moyenne de six ans.

Ils investissent dans des entreprises en phase de croissance, fondées par des femmes ou ayant une majorité de femmes dans leur équipe de direction. Ces entreprises doivent démontrer un potentiel d'impact significatif sur leur secteur, utiliser des technologies innovantes, et promouvoir la consommation de produits locaux. De plus, elles doivent afficher de bonnes performances financières, être en mesure de créer ou améliorer des emplois, et avoir des politiques de développement des capacités de leur personnel.

³¹ Cette académie propose des services de formalisation, de support administratif, de conseil en stratégie et management, ainsi que des opportunités de coaching et de mentorat.

Listes des investisseurs non-basés dans l'UEMOA mais opérant dans la zone

Nom	Siège	Taille*	Secteurs
Afrique (hors UEMOA)			
Bamboo	Kenya	209	Multiple
Blue Peak	Tunisie	150	Multiple
Greenhouse	Nigeria	6	Multiple
Injaro	Ghana	127	Multiple
Inspired	Afrique du Sud	310	Multiple
Europe			
ARCH	Royaume-Uni	nd	Energie
Cerniath	Royaume-Uni	637	Multiple
Climate Fund	Pays-Bas	3740	Energie
DOEN	Pays-Bas	nd	Finance, Energie
GAIA	France	nd	Multiple
GAWA	Espagne	243	Finance
Goodwell	Pays-Bas	331	Multiple
Hivos	Pays-Bas	46	Multiple
INfraCo	Royaume-Uni	117	Multiple
I&P	France	121	Multiple
Impact Linked	Pays-Bas	13	Finance
Leapfrog	Royaume-Uni	1000	Multiple
Reste du monde			
AAIC	Singapour	87	Santé
ADAP	Etats-Unis	nd	Multiple
Blue Haven	Etats-Unis	14	Multiple
Cathay	Etats-Unis	1500	Multiple
DBL	Etats-Unis	1000	Energie
DRAPER	Etats-Unis	49	Multiple
FACTOR E	Etats-Unis	60	Multiple
FINCA	Etats-Unis	6	Multiple
Global Partner	Etats-Unis	49	Multiple
Injeris	Canada	nd	Energie
Jasmine	Nouvelle-Zélande	100	Multiple
LOFTYINC	Etats-Unis	14	Multiple

* : la taille est approximée par les actifs sous gestion en millions de dollars américains courants (2024) ; nd=non disponible.

“Sur quoi la fondera-t-il l'économie du monde qu'il veut gouverner ? Sera-ce sur le caprice de chaque particulier ? Quelle confusion ! Sera-ce sur la justice ? Il l'ignore.”

Pascal

FERDi

Créée en 2003, la **Fondation pour les études et recherches sur le développement international** vise à favoriser la compréhension du développement économique international et des politiques qui l'influencent.



Contact

www.ferdi.fr

contact@ferdi.fr

+33 (0)4 43 97 64 60