
M.E.S., Numéro 131, Vol. 3, novembre – décembre 2023

<https://www.mesrids.org>

Dépôt légal : MR 3.02103.57117

N°ISSN (en ligne) : 2790-3109

N°ISSN (impr.) : 2790-3095

Mise en ligne le 11 décembre 2023



Revue Internationale des Dynamiques Sociales
Mouvements et Enjeux Sociaux
Kinshasa, novembre - décembre 2023

CAPITAL HUMAIN, EMPLOI ET INITIATIVE ENTREPRENEURIALE EN REPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO :

Analyse théorique et évidence empirique

par

Yannick MULUEBA KIBAMBE

Madeleine LUKANDA LUKUSA

Chefs de Travaux

Fathou YAZILA

Assistant

Jean Marie BOLIKA LOKUMBO

Apprenant

(Tous) *Faculté des Sciences Economiques et de Gestion
Université de Kinshasa*

Résumé

Cette étude avait pour objectif de vérifier l'influence du niveau de l'éducation et celui de l'emploi dans la création des entreprises s'appuyant sur les statistiques de la Banque Centrale du Congo et de la Banque Mondiale. L'analyse a montré globalement qu'il existe une faible relation entre le niveau d'études, l'emploi et la création d'une petite et moyenne entreprise. Cependant, pris individuellement, la scolarité universitaire et la scolarité secondaire ont une forte influence sur la création d'une petite et moyenne entreprise. De même l'analyse a montré que l'expérience professionnelle acquise à travers l'emploi a une influence sur la création d'une petite et moyenne entreprise.

Par ailleurs, les PMES créées sont non entrepreneuriales à cause de l'absence des enseignements dans la création des entreprises durant la période couverte par l'étude (1980-2012). Cependant, l'introduction du cours d'entrepreneuriat qui s'en est suivi dans les universités, les séminaires de formation sur l'entrepreneuriat qui sont organisés à travers le pays et la gratuité de l'enseignement peuvent impacter sur les résultats de cette étude. Tenant compte de ce qui précède, nous recommandons à l'Etat de faciliter la formation aux entrepreneurs locaux et de les aider à avoir accès au financement afin les pousser à étendre leurs activités.

Mots-clés : *capital humain, emploi et initiative entrepreneuriale*

Abstract

The goal of this article is to verify the impact of the human capital and employment on entrepreneurship using the data from the Central Bank of Congo and the World Bank. After analysis, we found that globally, there is a weak impact of education and employment on entrepreneurship. However, individually, the high school level and university level has a strong impact on entrepreneurship. In addition, the employment experience has a positive impact on entrepreneurship.

Because of the lack of entrepreneurship schools in the country, the results showed that all small business didn't follow the entrepreneurship's creation process. These findings can be flipped with the introduction in the country of the entrepreneurship schools. Given these findings, we recommend to the government to help the small business owners to access to the entrepreneurship's training.

INTRODUCTION

Le monde aujourd'hui est de plus en plus confronté au problème de montée du taux de chômage ainsi, les voies se lèvent pour dénoncer les mauvaises conditions sociales des populations. L'Etat qui devait trouver la solution aux problèmes des misères des populations devient de plus en plus défaillante. D'où l'idée de plus en plus soutenue selon laquelle les solutions au problème d'emploi sont à attendre plus du côté du travail indépendant ou de toutes petites entreprises.

Traitant de cette évolution, Bob Aubrey parle d'«entreprise de soi» et Alain Ehrenberg d'« entrepreneurs de notre propre vie » ; William Bridges indique lui

«Comment gérer mon entreprise» et Robert Rochefort voit les années 2000 comme celles de l'avènement du modèle de l'entrepreneur individuel, autonome et responsable, s'étendant à toutes les

situations (y compris le salariat) (1).

Il ne s'agit probablement pas encore dans l'esprit de ces auteurs d'inciter chacun à créer sa propre entreprise et à en finir avec le salariat, mais à aborder les problèmes de vie et d'emploi présents ou futurs avec un esprit entrepreneurial. L'initiative entrepreneuriale s'avère être un levier puissant de la réduction du chômage. Elle va se muer en, l'émergence d'une classe moyenne, laquelle va nécessiter une formation, non seulement pour créer, mais aussi pour gouverner et conduire son entreprise.

De ce qui précède, il y a lieu de relever que de toute la littérature sur l'entrepreneuriat, la question de lien entre initiative entrepreneuriale, le capital humain et emplois, reste insuffisamment explorée en R.D.C. C'est pourquoi, cet article se focalise sur les préoccupations suivantes : est-ce le capital humain et l'emploi favorisent ils l'initiative entrepreneuriale dans le contexte de la RDC ? Quel type de PME sont-elles créées en RDC ?

Pour répondre à ces questions cet article analyse la relation qui existe entre l'initiative entrepreneuriale, le capital humain et l'emploi en s'appuyant sur les évidences empiriques. Pour ce faire, nous allons tester la relation entre les variables et identifier le type des PMES créées en RDC. Partant de cette problématique, il y a lieu de supposer que le capital humain et l'emploi influent sur l'initiative entrepreneuriale. Cependant, les entreprises créées n'ont pas suivi le processus entrepreneurial (2).

La présente réflexion s'articule autour de quatre points. Le premier définit les concepts, le second présente la conceptualisation et évidence, le troisième se focalise sur la méthodologie et la modélisation, le quatrième point présente l'analyse empirique.

I. CLARIFICATION DES CONCEPTS

I.1. Définitions de l'entrepreneur et de l'entrepreneuriat

I.1.1. Définition de l'entrepreneur

La littérature sur l'entrepreneuriat propose plusieurs définitions de l'entrepreneur parmi lesquelles nous retenons les définitions des auteurs suivants :

Richard Cantillon définit l'entrepreneur comme celui qui assume le risque de l'incertain, du non probabiliste, il s'engage de façon ferme vis-à-vis d'un tiers, sans garantie de ce qu'il peut attendre(3).

Michel Marchesney le considère comme celui qui a l'assomption de risque financier, esprit d'organisation et esprit d'innovation (4).

Dans cette étude, nous allons adopter la définition d'Hernandez qui considère l'entrepreneur comme «l'Initiateur d'un processus complexe».

I.1.2. Définition de l'entrepreneuriat

L'entrepreneuriat est défini comme l'ensemble d'activités exercées par l'entrepreneur et consistant à entreprendre, c'est-à-dire à créer une entreprise.

Robert Hisrich (1991), définit le concept «d'entrepreneuse» comme «le processus qui consiste à créer quelque chose de différent et possédant une valeur, en lui consacrant le temps et le travail nécessaires, en assumant les risques financiers, psychologiques et sociaux correspondants et à en recevoir les fruits sous forme de satisfaction pécuniaire et personnelle». C'est cette dernière définition qui est retenue dans le cadre de cet article(5).

1.2. Définition de l'emploi

L'emploi se définit comme un groupe des postes de travail dont les tâches et les conditions de travail (physiques et psycho-psychiques) les plus importantes et significatives sont étroitement apparentées; autrement dit, c'est un groupe des postes de travail semblables ou identiques en ce qui concerne les tâches

¹ RENAULTG, Les relations cadres-entreprises: après un long mariage heureux, éviter le divorce, Paris, L'Harmattan, 1998, pp19-20

² SHALY G. et CHURUZ B. op.cit., pp77-78

³ PENDELIAUG., Le profil du créateur d'entreprises, Paris, L'Harmattan, 1997, Pp25-26

⁴ LOKOLEK.S.N., Notes de cours d'entrepreneuriat et PME, 3^{ème} Graduat A Economie et Gestion, FASEG, Unikin, 2009-2010, P1

⁵ Hisrich R et al. «Entrepreneurship » : lancer, élaborer et gérer une entreprise éd. Economica, Paris, 1991 p11

et les conditions de travail.

1.3. Définition du capital humain

Le capital humain est considéré comme l'ensemble des connaissances et des compétences que possèdent les individus et qui ont de l'importance pour la production.

Joseph Stiglitz définit le capital humain comme l'ensemble de compétences et d'expériences accumulées qui ont pour effet de rendre les salariés plus productifs⁽⁶⁾. Pour Samuelson et Nordhausen, le capital humain constitue un stock des connaissances techniques et des qualifications caractérisant la force de travail d'une nation et résultant d'un investissement en éducation et en formation permanente⁽⁷⁾.

Dans ce travail, nous considérons le capital humain comme un ensemble d'aptitudes intellectuelles qu'un individu utilise dans la production.

II. CONCEPTUALISATION ET EVIDENCE EMPIRIQUE

2.1. Conceptualisation

Les liens entre le capital humain; l'emploi et l'entrepreneuriat ne sont plus à démontrer au jour d'aujourd'hui. C'est pourquoi, certaines nations à l'instar des pays Anglo-saxon se consacrent sur la formation des créateurs des entreprises.

Certains pays, notamment les pays en voie de développement, estiment que l'insuffisance de la formation est une cause majeure de ralentissement du progrès économique et social.

Les pays très développés, constatent aussi qu'un manque de formation pour les candidats au poste de direction dans les entreprises, ou dans les administrations économiques empêche d'atteindre la meilleure efficacité dans le sens de l'intérêt général⁽⁸⁾.

L'intérêt des entreprises, tout comme des cadres, passe par une meilleure valorisation des compétences de tous les salariés, l'emploi occupé avec les compétences qu'il nécessite étant un seul fondement valable d'une contribution attendue, y compris pour ce qui concerne le personnel d'encadrement, sa seule mission hiérarchique devenait plus rare qu'autrefois⁽⁹⁾.

Cependant, certains auteurs pensent que la création de l'entreprise n'est pas l'apanage réservé à ceux qui ont beaucoup étudié. Ils estiment que la création est une question des aptitudes innées et soutiennent que la formation n'influe à rien sur la capacité de création.

Dans sa théorie de signalisation, Michael Spencer suppose que les gens naissent avec des capacités innées différentes. Certains accomplissent bien la plupart des choses, d'autres sont moins habiles et, en moyenne, moins productifs. Mais les gens habiles n'ont pas tous des yeux bruns. Pour les firmes, le problème consiste à savoir quels postulants à un emploi deviennent des travailleurs habiles et très productifs. Il ne suffit pas de regarder la couleur des yeux (type de diplôme). Pour les publics en parcours d'insertion.

Si l'on admet que les personnes deviennent «producteurs plus ou moins autonomes» au terme de leurs parcours, il y a lieu de distinguer deux aspects dans le travail de la prise de conscience :

- le champ de compétences correspondant au fait qu'il y a un élargissement de la gamme des actions réalisées,
- le niveau des compétences recouvrant une autonomie plus ou moins grande dans la réalisation de chacune des actions, cette autonomie renvoyant au degré de généralisation de l'activité⁽¹⁰⁾.

Lokole K. Shungu, distingue une création entrepreneuriale qui est celle créée par les personnes ayant un niveau élevé d'éducation et ayant suivi le processus entrepreneurial dans la création de leur entreprise,

⁶ STIGLIZ J., et ALLI, *Principes d'économie moderne*, broche, 2007, p.190

⁷ SAMUELSON P. et NORDHAUSEN, éd, *Economica*, 2000, p.102

⁸ BANQUE MONDIALE, www.Woldbank.Org/depweb/beyon/beyondfr/glossary.html/15

⁹ KUKOVICAA.et MOZINAS., *La gestion de la formation dans les entreprises publiques dans les pays en voie de développement*, éd. CIEP, Yougoslavie, p.104

¹⁰ LOKOLEK. S. N., « Modélisation des déterminants de la création et du développement des petites et moyennes entreprises dans les pays en développement les moins avancés : prise en compte des stratégies étatiques et des pratiques locales », in *IREs*, n°3-4, PUK, Octobre 2013, pp. 78-79

de la création non entrepreneuriale qui est celle réalisée par les individus n'ayant pas le niveau de formation et ne suivant pas le processus entrepreneurial pour créer leur entreprise.

2.2. Evidence empirique

Dans son article sur la modélisation des déterminants de la création et du développement des petites et moyennes entreprises dans les pays les moins avancés : prise en compte des stratégies étatiques et pratiques locales, LOKOLE KATOTO SHUNGU Nicolas⁽¹¹⁾, s'appuyant sur les tenants et implications de la théorie de la croissance basée sur la demande, aboutit aux résultats selon lesquels :

- la création des PME est déterminée directement par les facteurs personnels processuels, contextuels, par les stratégies étatiques et pratiques locales, ou par l'effet conjoint de ces deux groupes des variables d'une part et, d'autre part, via les effets d'intermédiation de ces différentes variables.
- l'auteur précise également que le développement des PME est influencé par l'interaction entre les facteurs individuels, processuels et contextuels d'une part et les stratégies étatiques et pratiques locales d'autre part et, enfin, par l'interaction entre les stratégies étatiques et pratiques locales⁽¹²⁾

Quatre auteurs Belges (Michelle Cincera, Lydia Greunz, Jean-Luc Guyot et Olivier Lohest), ont étudié la relation entre le capital humain et le processus de création de l'entreprise⁽¹³⁾. L'hypothèse formulée par les auteurs est celle de vérifier l'articulation forte, au niveau individuel, entre capital humain, tel qu'il peut être appréhendé par le niveau de qualification et l'expérience professionnelle, et dynamique entrepreneuriale.

Ils ont trouvé que la probabilité de terminer le processus de création dans une période de temps limitée (moins de 5 ans) après avoir eu l'idée de créer une entreprise sera plus élevée chez les individus éduqués que chez les individus moins éduqués, chez les femmes que chez les hommes. L'expérience professionnelle acquise antérieurement à la création semble être également un facteur déterminant sur la temporalité du processus de création.

En particulier, le fait d'avoir été cadre dans le secteur privé ou employé du secteur public a un impact significatif au seuil de 5% mais négatif sur le taux de hasard (et donc, une création moins rapide) par rapport aux ouvriers et employés du secteur privé.

Les travaux présentés ci-dessus ont traité de la relation entre le capital humain et la création ainsi que des déterminants de la création d'entreprise sans se préoccuper du degré de significativité de l'influence du capital humain dans le processus de création d'une entreprise.

Bien qu'il s'appuie sur les travaux précédents, ce travail cherche à vérifier l'influence du niveau de diplôme et de l'emploi dans le processus de création d'entreprise en R.D.C.

III. METHODOLOGIE ET MODELISATION

3.1. Démarche méthodologique

Nous utilisons la méthode systémique qui consiste à considérer l'objet d'étude comme un «système», c'est-à-dire comme un ensemble d'éléments complexes en relation de dépendance réciproque. Elle vise d'une part, à schématiser cet ensemble afin d'aboutir à une modélisation qui permet d'agir et d'autre part, à formaliser le mécanisme de la pensée afin d'en optimiser le fonctionnement.

Pour une meilleure fiabilité de la méthode systémique, il convient de varier les points de vue sur un même objet d'étude et de combiner plusieurs approches pour mettre en évidence tous les aspects de la problématique posée.

3.2. Modélisation

Nous utilisons le modèle économétrique pour estimer la relation capital humain, emplois et émergence de la classe moyenne. Pour ce faire, nous appliquons le modèle de hasard avec hétérogénéité non observée. Cette analyse empirique s'inspire du modèle économétrique de durée. Il s'agit plus

¹¹ LOKOLE K. S. N., op.cit., Pp 95-96

¹² CINCERAM et All., « Capital humain et processus de création d'entreprise : le cas des Primo-Créateurs Wallons », in *Working paper*, n° 06-11.RS, Université Libre de Bruxelles, Bruxelles, 2006, pp1-2

¹³ CINCERA M. et al., op cit, Pp23-25

spécifiquement de la catégorie des modèles semi paramétriques proposé par Cox et Oakes (1984) qui se basent sur l'estimation d'une fonction de hasard proportionnel.

Le modèle utilisé ci-dessous fournit une version à temps discret du modèle de hasard à risques proportionnel (Jenkins, 1997). Son intérêt réside notamment dans le fait qu'il va permettre d'estimer l'influence des caractéristiques des individus sur la probabilité de créer une entreprise tout en contrôlant pour la durée du processus de création⁽¹⁴⁾.

Ce type de modèle est composé d'une fonction de hasard (ou risque) de base α_0 qui mesure la durée du processus, et d'une fonction regroupant les variables explicatives (le vecteur x) et leurs paramètres associés. La fonction continue des modèles de hasard proportionnel s'écrit habituellement pour un i qui rentre dans l'état (la totalité du processus, des étapes 1 à 4) au $T=0$ et nous le réduisons en 2 étapes comme suit :

$$A_i(t) = \alpha_0(t) \exp(\beta X_i(t)) \quad (1)$$

$$\alpha_i(a_j, X_{ij}/\mu) = 1 - \exp(\beta' X_{ij} + \gamma_j + \log(\mu_i)) \quad (2)$$

Dans ce modèle, μ_i est une variable aléatoire qui se distribue selon une fonction de densité de type Gamma dont la moyenne est égale à 0 et la variance à σ^2 , (Jenkins;1997).

Partant du modèle de base (2), nous allons estimer sa fonction de hasard. Concernant les variables explicatives qui doivent contenir dans le vecteur TS (taux de scolarité) et TE (taux d'emploi).

Le capital humain est matérialisé par le taux de scolarité primaire (TSP), secondaire (TSS) et universitaire (TSSU), l'emploi est matérialisé par le taux d'emploi (TE) et la création de l'entreprise par le taux de création de PME (TCP). La fonction devient ainsi : $TCP = f(TSP, TSS, TSSU, TE)$, avec :

TCP = Taux de création de PME,

TSP = Taux de scolarité primaire,

TSS = Taux de scolarité secondaire,

TSSU = Taux de scolarité universitaire et

E = Taux d'emploi

- le taux de scolarité (TS), cette variable cherche à différencier le comportement entre les créateurs qui ont un certain niveau d'études par rapport à ceux qui n'en ont pas ;
- le taux d'emploi (TE), cette variable nous indique qui est plus entreprenant entre les travailleurs et les chômeurs.
- Le taux de création de PME (TCP), cette variable cherche à vérifier l'hypothèse selon laquelle l'émergence de la classe moyenne est le fait entrepreneurial.

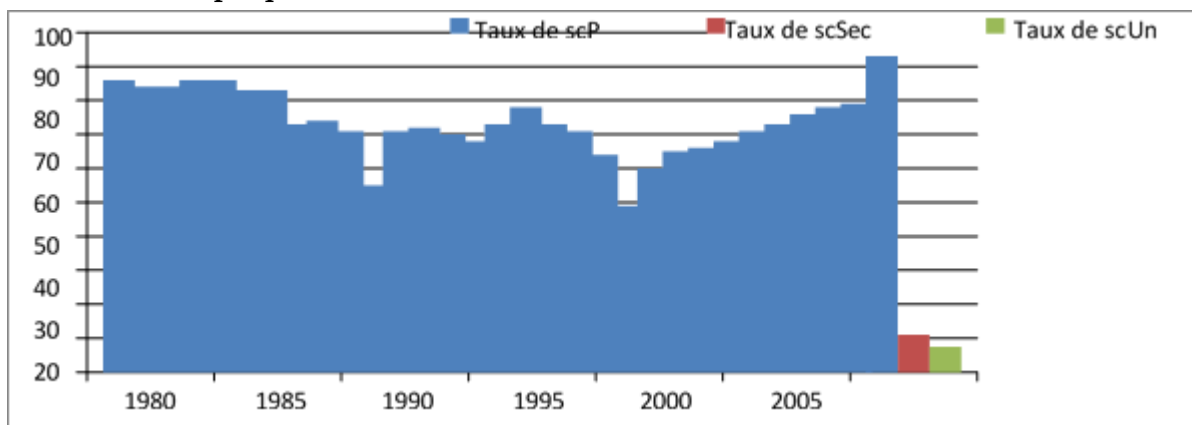
IV. ANALYSE EMPIRIQUE

Nous utilisons le logiciel statistica pour apprécier la relation entre capital humain, emplois et la création d'entreprises. Ce logiciel permet de calculer la matrice de corrélation de toutes les variables, en ignorant les valeurs manquantes. Il reconnaît certaines abréviations pour des mots clés longs.

¹⁴ CINCERAM. Andall, « capital humain et processus de création d'entreprise: le cas des primo-créateurs Wallons », in *Research Series*, n° 06-11. RS, ULB, 2012, pp.21-22

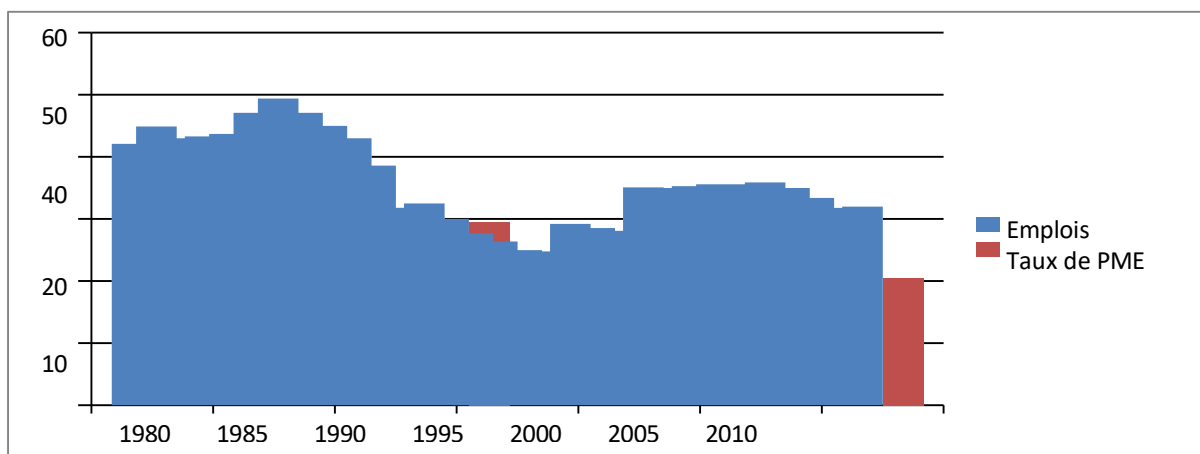
4.1. Présentation des données collectées

Graphique1 Evolution des taux de scolarité de 1980 à 2012



Ce graphique nous indique une évolution croissante du taux de scolarité primaire et du taux de scolarité supérieur, tandis que le taux de scolarité secondaire accuse une baisse.

Graphique 2. Evolution de taux d'emploi et de taux de création de PME de 1980 à 2012



Source : Rapport annuel de la BCC

Ce graphique nous renseigne que le taux d'emploi et le taux de création de PME sont fluctuants avec une faussé entre 1994 et 2006 et des points culminants en 1988 puis en 1993.

4.2. Analyse et interprétation des résultats

Le logiciel statistica produit les résultats suivants :

Synthèse Régression de la Var. Dépendante : TPME R=
 ,59429611 R²= ,35318787 R² Ajusté= ,26078613
 F(4,28)=3,8223p<,01334Err-Type del'Estim.:7,2053

	Err-Type		B	Err-Type		t(28)	niveau p
	BETA	de BETA		de B			
OrdOrig.			-54,7216	20,06783	-2,72683	0,01091	
TSP	0,027589	0,178984	0,023244	0,150798	0,154141	0,878604	
TSS	0,653291	0,314515	1,037564	0,499517	2,077137	0,047079	
TSSU	0,915265	0,383824	4,35954	1,828208	2,384598	0,024111	
TE	0,803854	0,247944	0,957703	0,295397	3,242081	0,00306	

Avec un R^2 corrigé de 27%, les variables retenues (le taux de scolarité primaire, secondaire, universitaire et le taux d'emploi) influent faiblement dans leur globalité sur l'émergence de la classe moyenne. Cependant, en ce qui concerne la significativité des variables et en recourant à la règle de pouce qui dicte qu'une variable est significative, lorsque son t calculé est proche de 2. Tenant compte de cette règle, les résultats nous renseignent que les variables significatives sont : emploi ($3,242081 \geq 2$), scolarité universitaire ($2,384598 \geq 2$) et enfin scolarité secondaire ($2,077137$).

Ces résultats vérifient notre hypothèse selon laquelle nous le niveau d'étude et l'expérience professionnelle (l'emploi) ont une influence sur l'initiative entrepreneuriale en RDC.

CONCLUSION

La problématique de la création d'une petite et moyenne entreprise intéresse plus d'une personne vue son impact dans la création des emplois. Se faisant, nous avons conduit une étude pour vérifier l'influence du niveau de l'éducation et celui de l'emploi dans la création des entreprises s'appuyant sur les statistiques de la Banque Centrale du Congo et de la Banque Mondiale.

Recourant à la régression multiple, l'analyse a montré globalement qu'il y a l'existence d'une faible relation entre le niveau d'études, l'emploi et la création d'une petite et moyenne entreprise. Cependant, pris individuellement, la scolarité universitaire et la scolarité secondaire ont une forte influence sur la création d'une petite et moyenne entreprise. De même l'analyse a montré que l'expérience professionnelle acquise à travers l'emploi a une influence sur la création d'une petite et moyenne entreprise. Ces résultats vérifient notre première hypothèse.

Quant au type des PMES créés, il y a lieu de noter que du fait de l'absence des enseignements dans la création des entreprises durant la période couverte par l'étude (1980-2012), la plupart des petites et moyennes entreprises créées en RDC sont non entrepreneuriales car n'ayant pas suivi le processus entrepreneurial de création des entreprises.

Cependant, l'introduction du cours d'entrepreneuriat qui s'en est suivi dans les universités, les séminaires de formation sur l'entrepreneuriat qui sont organisés maintenant à travers le pays et la gratuité de l'enseignement peuvent impacter sur les résultats de cette étude.

Tenant compte de ce qui précède, nous recommandons à l'Etat de faciliter la formation des entrepreneurs locaux et de les aider à avoir accès au financement afin de booster leurs activités.

BIBLIOGRAPHIE

- CINCERAM ANDALL, « Capital humain et processus de création d'entreprise: le cas des primo-créateurs Wallons », in *Research Series*, Bruxelles, n° 06-11. RS, ULB, 2012.
- CINCERAM et All., « Capital humain et processus de création d'entreprise : le cas des Primo-Créateurs Wallons », in *Working paper*, Bruxelles, n° 06-11.RS, Université Libre de Bruxelles, 2006.
- HISRICH R. et al., *Entrepreneurship : lancer, élaborer et gérer une entreprise*, Paris, éd. Economica, 1991.
- KUKOVICAA.et MOZINAS., *La gestion de la formation dans les entreprises publiques dans les pays en voie de développement*, Yougoslavie éd. CIEP, 1993.
- LOKOLEK. S. N., « Modélisation des déterminants de la création et du développement des petites et moyennes entreprises dans les pays en développement les moins avancés : prise en compte des stratégies étatiques et des pratiques locales », in *IRES*, Kinshasa, n° 3-4, PUK, Octobre 2013.
- LOKOLEK. S.N., Notes de cours d'entrepreneuriat et PME, 3^{ème} Graduat, Economie et Gestion, FASEG, Unikin, 2009-2010.
- PENDELIAUG., *Le profil du créateur d'entreprises*, Paris, L'Harmattan, 1997.
- RENAULTG, *Les relations cadres-entreprises: après un long mariage heureux, éviter le divorce*, Paris, L'Harmattan, 1998.
- STIGLIZ J., et ALLI, *Principes d'économie moderne*, Paris, Broche, 2007.