

# **Inclusion économique des jeunes et des femmes par l'entrepreneuriat inclusif : cas du Burkina Faso, de la Côte d'Ivoire et du Kenya**

## **RESULTATS DES ENQUETES AU BURKINA FASO**

### **Equipe de recherche du LAQAD-S**

#### **Burkina Faso**

Pr. Pam ZAHONOGO  
Pr. Serge Auguste Balibié BAYALA  
Dr Saïdou Robert OUEDRAOGO  
Dr Jean Pierre W. SAWADOGO  
Dr Yirviel Janvier METOUOLE MEDA  
Dr Kévin M. LOMPO  
B. Brigitte THIOMBIANO  
Marina Théodora KERE

Octobre 2019

## TABLE DES MATIERES

Table des matières .....	ii
Liste des tableaux .....	iii
Liste des graphiques .....	iv
Introduction générale.....	1
CHAPITRE 1. DEMARCHE METHODOLOGIQUE.....	3
1.1. Méthodologie du prétest .....	3
1.2. Méthodologie de l'enquête auprès des entreprises .....	3
1.3 Méthodologie de l'enquête BoP.....	5
CHAPITRE 2. ETAT DES LIEUX DE L'ENTREPRENARIAT INCLUSIF AU BURKINA FASO. ....	8
2.1. Profil des managers des entreprises inclusives.....	19
2.2. Profil des entreprises inclusives .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.3. Profil des bénéficiaires de l'entrepreneariat inclusif au Burkina Faso .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
CHAPITRE 3. ADOPTION DE L'ENTREPRENARIAT INCLUSIF AU BURKINA FASO .....	29
3.1. Principales raisons d'adoption de l'entrepreneariat inclusif .....	30
3.2. Difficultés liées à l'adoption de l'entrepreneariat inclusif .....	32
CHAPITRE 4. ENTREPRENARIAT INCLUSIF ET PERFORMANCE DES ENTREPRISES AU BURKINA FASO .	34
4.1. Résultats financiers .....	34
4.2. Emplois .....	36
4.3. Niveau de satisfaction des résultats atteints avec l'intégration des personnes vulnérables ....	40
CHAPITRE 5. ENTREPRENARIAT INCLUSIF ET EMPLOI DES JEUNES AU BURKINA FASO .....	42
CHAPITRE 6. ENTREPRENARIAT INCLUSIF ET AUTONOMISATION DES FEMMES AU BURKINA FASO ...	46
CHAPITRE 7. ENTREPRENARIAT INCLUSIF ET BIEN ETRE DES MENAGEs AU BURKINA FASO .....	61
7.1. Dépenses de consommation alimentaires et non alimentaires.....	61
7.2. Accès aux TIC .....	62
7.3. Accès aux services sociaux de base.....	63
CHAPITRE 8. ECOSYSTEME FAVORABLE A L'ENTREPRENARIAT INCLUSIF AU BURKINA FASO .....	64
8.1. Connaissance des lois favorisant l'intégration des personnes vulnérables dans les modèles d'affaires inclusifs.....	65
8.2. Connaissance de l'existence de procédures de marchés publics favorisant les entreprises intégrant les personnes vulnérables .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
CONCLUSION .....	65

## LISTE DES TABLEAUX

Tableau 2.1 : Entreprises vérifiant les critères définis .....	29
Tableau 2.2 : Entreprises inclusives et non inclusives enquêtées.....	29
Tableau 2.3: Age des managers.....	10
Tableau 2.4: Ancienneté des managers .....	11
Tableau 2.5: Nombre d'années d'étude du manager .....	11
Tableau 2.6 : Nombre d'employés permanents.....	36
Tableau 2.7: Proportion d'hommes et de femmes dans les entreprises .....	37
Tableau 2.8: Répartition des entreprises selon le principal secteur d'activité (%).....	16
Tableau 2.9: Répartition des Bop par tranche d'âge.....	21
Tableau 2.10 : Secteurs d'activité des bénéficiaires et non bénéficiaires .....	22
Tableau 4.1 : Résultat net selon la taille et le type des entreprises en 2017.....	34
Tableau 4.2 : Chiffre d'affaires selon la taille et le type des entreprises en 2017 .....	35
Tableau 4.3 : Bénéfices nets réalisé selon la taille et le type des entreprises en 2017 .....	35
Tableau 4.4 : Evolution de la masse salariale des travailleurs permanents par type d'entreprise.....	37
Tableau 4.5 : Evolution de la masse salariale des travailleurs non permanents par type d'entreprise.....	38
Tableau 5.1: Nombre des employés permanents jeunes dans le personnel permanent des entreprises .....	42
Tableau 5.2: Part des employés permanents jeunes dans le personnel permanent des entreprises (en %) .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tableau 6.1 : Personne prenant la décision dans la famille si la femme doit travailler.....	49
Tableau 6.2 : Contribution mensuelle des femmes aux charges des ménages (CFA).....	60
Tableau 7.1 : Montant des dépenses de consommation alimentaire du ménage au cours des 12 derniers mois.....	61
Tableau 7.2 : Montant des dépenses en tenues vestimentaires des ménages au cours des 12 derniers mois .....	61
Tableau 7.3 : Montant estimé des dépenses en gaz de votre ménage au cours des 12 derniers mois.....	61
Tableau 7.4 : Montant des dépenses en éducation du ménage au cours de l'année scolaire 2017.2018 .....	63
Tableau 7.5 : Montant des dépenses du ménage en santé au cours des 12 derniers mois .....	63
Tableau 7.6 : Montant des dépenses en eau et électricité du ménage au cours des 12 derniers mois.....	62

## LISTE DES GRAPHIQUES

Graphique 2.1 : Genre du manager.....	11
Graphique 2.2: Diplôme des managers.....	12
Graphique 2.3: Participation du manager à une formation ou une conférence ou un atelier sur les nouveaux modèles d'affaire.....	13
Graphique 2.4 : Répartition des entreprises selon leur taille et le chiffre d'affaires de 2017 (%).....	19
Graphique 2.5 : Forme légale des entreprises.....	15
Graphique 2.6 : Répartition des Bop par type (bénéficiaires et non bénéficiaires).....	20
Graphiques 2.7 : Statut des personnes enquêtées.....	20
Graphique 2.8 : Genre du répondant.....	21
Graphique 2.9 : Proportion des individus ayant été à l'école.....	23
Graphique 2.10 : Formation des personnes enquêtées.....	24
Graphique 3.1: Raisons ayant motivé l'adoption des modèles d'affaires inclusifs.....	32
Graphique 3.2 : Difficultés rencontrées dans la mise en œuvre de la politique et des stratégies spécifiques en faveur des personnes vulnérables ou au bas niveau de l'échelle.....	33
Graphique 4.1 : Perspectives de chiffre d'affaire en 2020 et 2021.....	36
Graphique 4.2 : Perspectives sur la dynamique de la main d'œuvre permanente de 2020 à 2021.....	39
Graphique 4.3 : Perspectives sur la dynamique de la main d'œuvre non permanente de 2020 à 2021.....	40
Graphique 4.4 : Niveau de satisfaction par rapport aux résultats atteints avec l'intégration des personnes vulnérables ou au bas niveau de l'échelle.....	40
Graphique 6.1 : Contribution des femmes aux dépenses du ménage.....	59
Graphique 7.1 : Part des femmes possédant un téléphone portable.....	62
Graphique 7.2 : Part des femmes utilisant des services financiers bancaires mobiles.....	63
Graphique 8.1: Connaissance de lois, textes ou réglementations favorisant l'intégration des personnes vulnérables ou au bas niveau de l'échelle.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Graphique 8.2: Connaissance de l'existence dans les procédures de marchés publics de clauses favorisant les entreprises intégrant dans leur chaîne de valeurs des personnes vulnérables.....	69
Graphique 8.3: Connaissance des structures de l'Etat qui œuvrent pour l'intégration des personnes vulnérables.....	71
Graphique 8.4: appartenance des personnes vulnérables à une association ou groupement ayant des réunions régulières.....	72
Graphique 8.5: Types d'association ou groupement des femmes.....	73

## INTRODUCTION GENERALE

Les défis socio-économiques de la mondialisation soulèvent des problèmes d'insertion dans le marché du travail et de création d'activités génératrices de revenus pour les pauvres et les groupes vulnérables. Gouvernements, milieu d'affaires et sociétés civiles sont à la recherche d'un mode de développement plus équitable et inclusif au Nord comme au Sud, face aux risques d'exclusion ou de marginalisation de segments entiers de la population locale, et à l'augmentation des inégalités et à l'extrême pauvreté. Le développement de ces phénomènes appelle à agir de manière innovante par le biais de la mise en place de mécanismes participatifs résultant de l'instauration de politiques socialement inclusives en Afrique subsaharienne.

Cette région compte environ 800 millions d'habitants dont 75 % sont âgés de moins de 30 ans (BAD, OCDE, PNUD et CEA, 2012). Cette population jeune et en pleine croissance représente un véritable vivier de producteurs, consommateurs, employés et entrepreneurs. Pourtant, une grande partie de cette population fait face à des difficultés fondamentales, dont l'extrême pauvreté, la famine et surtout le chômage devenu un phénomène endémique. Sur une main-d'œuvre totale de 382 millions d'Africains, 107 millions de personnes seulement avaient un emploi formel en 2010 (McKinsey Global Institute 2012). Les deux tiers de la population en âge de travailler ont une activité professionnelle informelle et vulnérable. Les jeunes représentent plus d'un tiers des travailleurs africains, alors que le taux de chômage des jeunes est en progression de manière inquiétante. En 2009, le taux de chômage des jeunes atteignait près de 12% sur l'ensemble du continent (Nations Unies 2011). En 2015, 31% des jeunes de 15 à 35 ans sont au chômage et découragés, 35% ont un emploi vulnérable et seulement 15% ont un emploi salarié (BAD, 2016). La situation particulière de cette région nécessite donc la formulation d'un modèle d'entreprise capable d'intégrer les populations vulnérables notamment les jeunes et les femmes dans leur quête d'emploi et d'initiative entrepreneuriale. Les entreprises inclusives constituent alors des perspectives intéressantes pour ces populations vulnérables. Cependant, la pratique des modèles d'affaires inclusifs est très peu documentée en Afrique de l'Ouest et il y a très peu de connaissance sur ce type de modèles et leurs effets sur l'employabilité des jeunes et l'autonomisation des femmes. C'est pour combler ce déficit de connaissance que la présente étude a été initiée en Afrique de l'Ouest (Côte d'Ivoire et Burkina Faso) et de l'Est (Kenya).

L'objectif général de cette étude est d'analyser la contribution de l'entrepreneuriat inclusif au bien-être des jeunes et des femmes en Côte d'Ivoire, au Burkina Faso et au Kenya. De façon spécifique il s'agit de (i) faire un état des lieux de la pratique de l'entrepreneuriat inclusif, (ii) analyser les facteurs déterminant l'engagement des entreprises dans l'entrepreneuriat inclusif, (iii) analyser l'effet de l'entrepreneuriat inclusif sur la performance des entreprises, (iv) analyser l'impact de l'entrepreneuriat inclusif sur les conditions de vie des managers et des employés de petites unités de production qui en sont bénéficiaires et (v) faire des recommandations de politiques publiques et d'actions en vue de promouvoir ce type de modèles d'affaires en Afrique.

Le présent rapport fait suite aux enquêtes réalisées par le Laboratoire d'Analyse Quantitative Appliquée au Développement-Sahel (Université Ouaga II) en collaboration avec la CAPEC (Côte d'Ivoire) et KIPPRA (Kenya) avec le soutien financier du CRDI. Les enquêtes du Burkina Faso ont été menées sur la période de juin à septembre 2018 pour la phase pilote, de janvier à avril 2019 pour l'enquête auprès des entreprises et de mars à avril 2019 pour l'enquête auprès

des BoP. Le présent rapport qui expose les résultats de l'enquête est structuré en 8 chapitres en plus de l'introduction générale et de la conclusion générale. Le chapitre 1 rappelle la démarche méthodologique adoptée pour conduire l'étude. Le chapitre 2 fait un état des lieux de l'entrepreneuriat inclusif au Burkina Faso. Le chapitre 3 traite de l'adoption de l'entrepreneuriat inclusif au Burkina Faso. Le chapitre 4 analyse la relation entre entrepreneuriat inclusif et la performance des entreprises au Burkina Faso. Le chapitre 5 s'intéresse à l'effet de l'entrepreneuriat inclusif sur l'emploi des jeunes. Le chapitre 6 aborde le rôle de l'entrepreneuriat inclusif dans l'autonomisation des femmes. Le chapitre 7 est consacré à l'effet de l'entrepreneuriat inclusif sur le bien-être des ménages. Le chapitre 8 porte sur l'écosystème susceptible de favoriser l'émergence des entreprises inclusives.

## CHAPITRE 1. DEMARCHE METHODOLOGIQUE

La méthodologie de collecte de données de l'étude sur l'inclusion économique des jeunes et des femmes par l'entrepreneuriat inclusion comprend plusieurs démarches allant de l'application de la boule de neige pendant le prétest à la sélection aléatoire des participants lors des enquêtes auprès des entreprises et des BoP, tout en accordant une place particulière aux femmes et jeunes lors de la phase de collecte des données auprès des bénéficiaires. Ce chapitre expose cette démarche avant de traiter des opérations post-enquêtes

### 1.1. Méthodologie du prétest

Le prétest avait pour objectif d'identifier les entreprises inclusives devant être enquêtées pendant la phase de l'enquête auprès des entreprises. A ce titre, les entreprises identifiées pour le prétest sont constituées d'entreprises supposées inclusives et représentant la plupart des secteurs d'activités de l'économie nationale. En l'absence de base de sondage explicite d'entreprises inclusives, la méthode boule de neige a été utilisée pour le prétest. Pour la mise en œuvre de cette méthode, un premier groupe de 30 entreprises supposées inclusives (première vague) a été constitué pour le démarrage de l'enquête. Les entreprises enquêtées lors de la première vague ont suggéré chacune une liste d'au plus 5 autres entreprises supposées inclusives. Au plus 3 des entreprises suggérées sur chaque liste ont été sélectionnées pour faire partie de la seconde vague d'entreprises à enquêter. Ce schéma de constitution de l'échantillon est maintenu pour les vagues successives suivantes jusqu'à l'obtention de la taille désirée de l'échantillon, initialement fixée à 300 entreprises. Après 4 vagues constituées pour l'enquête prétest, au total 223 entreprises ont été effectivement enquêtées.

### 1.2. Méthodologie de l'enquête auprès des entreprises

- **Échantillonnage**
  - *Base de sondage*

La base de sondage l'enquête auprès des entreprises est constituée de deux types de composantes. La première composante "Entreprises prétestées" est représentée par l'ensemble des entreprises ayant participé au prétest. La deuxième composante "Entreprises non prétestées" est l'ensemble des entreprises obtenues du registre de la CCI/BF, de la CMA/BF et du CGA de Ouagadougou, et situées dans les villes de Ouagadougou, Bobo-Dioulasso, Banfora et Orodara qui abritent 98,74% des entreprises inscrites au registre de la CCI/BF.

La première composante de la base de sondage est par conséquent constituée de l'ensemble des 223 entreprises enquêtées pendant le prétest. La deuxième composante de la base de sondage est constituée de 2680 entreprises, dont 2209 entreprises issues du registre de la CCI/BF, 136 retenues du registre de la CMA/BF et 335 provenant du registre du CGA de Ouagadougou.

- *Stratification*

La première composante de la base de sondage (Entreprises prétestées) est constituée de 168 entreprises inclusives et 55 entreprises non inclusives. Pour la deuxième composante de la base de sondage (Entreprises non prétestées), les entreprises ont été subdivisées dans un premier temps en deux catégories (entreprises potentiellement inclusives et entreprises potentiellement non inclusive), puis dans un second temps en quatre sous-catégories (artisanat, commerce, industrie et services). Au premier niveau, la base de sondage est composée de 1100 entreprises

potentiellement inclusives et de 1580 entreprises potentiellement non inclusives. Au second niveau, elle comprend 532 entreprises du secteur de l'artisanat, 944 entreprises du secteur du commerce, 475 entreprises du secteur de l'industrie et 729 entreprises du secteur des services.

- **Choix des entreprises**

Au niveau de la composante "Entreprises prétestées" de la base de sondage, les entreprises pour lesquelles des informations sur la taille et/ou le chiffre d'affaires étaient disponibles, ou pouvant être considérées comme des entreprises de grande ou moyenne taille, ont été retenues pour l'enquête auprès des entreprises.

Au niveau de la composante "Entreprises non prétestées", la base de sondage a été scindée à un premier niveau en deux strates contenant respectivement les entreprises supposées inclusives (sous base inclusives) et les entreprises supposées non inclusives (sous base non inclusives). Afin de prendre en compte les différents secteurs d'activités dans la constitution de l'échantillon, la catégorie d'entreprise telle que définies dans le registre des entreprises de la CCI/BF (artisanat, commerce, industrie et services) a été utilisée comme critère de stratification à un deuxième niveau. Selon le nombre d'entreprises à retenir dans chaque groupe (entreprise inclusives ou entreprises non inclusive), la répartition selon la catégorie (artisanat, commerce, industrie et services) s'est faite en fonction du poids de chaque catégorie dans la composante "Entreprises non prétestées" de la base de sondage.

- **Taille de l'échantillon**

***Nombre cible d'entreprises à enquêter***

Au regard du contexte et des réalités économiques du Burkina Faso, l'équipe du LAQAD-S s'est raisonnablement fixé pour objectif d'enquêter au moins 675 entreprises, dont 225 inclusives et 450 non inclusives, le résultat espéré étant d'atteindre 750 entreprises dont 250 inclusives et 500 non inclusives.

***Hypothèses de taux de réponses et processus de tirage de l'échantillon***

Certaines hypothèses ont été postulées pour la détermination de la taille de l'échantillon au regard du nombre cible d'entreprises à enquêter. En tirant les leçons du prétest et en tenant compte de la période d'exécution de l'enquête (fin d'année et début de nouvelle année), les hypothèses de taux de réponses suivantes ont été postulées pour guider la détermination de la taille de l'échantillon.

- Taux de réponses anticipé des entreprises ayant participé au prétest : 80%.
- Taux de réponses anticipé des entreprises n'ayant pas participé au prétest : 60%.

Le processus d'échantillonnage dans les strates de la composante "Entreprises non prétestées" de la base de sondage a été conduit comme suit :

- Calcul du poids de chaque catégorie d'entreprises (artisanat, commerce, industrie, service) dans chaque strate du premier niveau (inclusive, non inclusive) :
- Calcul du nombre d'entreprises à retenir par catégorie au regard du poids de la catégorie dans la strate du premier niveau :
- Tirage aléatoire des entreprises dans chaque catégorie de chaque strate du premier niveau à concurrence du nombre à retenir par catégorie.



### ***Nombre d'entreprises à retenir pour l'échantillon d'enquête***

En tenant compte du nombre cible espéré d'entreprises à enquêter (750 entreprises dont 250 inclusives et 500 non inclusives) et en considérant les hypothèses de taux de réponses, le nombre d'entreprises à retenir pour l'échantillon d'enquête (taille de l'échantillon) est estimée à 1066 entreprises dont 330 présumées inclusives et 736 présumées non inclusives réparties dans les sous strates de secteurs d'activités (artisanat, commerce, industrie, service).

Au niveau de la composante "Entreprises prétestées" de la base de sondage, 181 entreprises ayant participé au prétest ont été sélectionnées pour l'enquête auprès des entreprises, dont 135 entreprises ayant affirmé avoir initié un programme ou modèle d'affaire intégrant des personnes vulnérables et à faible revenu dans leur chaîne de valeur, et 46 entreprises identifiées comme non inclusives. Après la sélection des 181 entreprises prétestées devant faire partie de l'échantillon de l'enquête auprès des entreprises, l'échantillon d'enquête doit être complété par 885 entreprises de la composante "Entreprises non prétestées" de la base de sondage.

Au niveau de la composante "Entreprises non prétestées" de la base de sondage, 885 entreprises ont donc été sélectionnées selon la procédure de tirage définie, dont 195 présumées inclusives et 690 présumées non inclusives.

Une réserve de 300 entreprises a été constituée pour les besoins éventuels de remplacement d'entreprises non retrouvées sur le terrain. Cette réserve est constituée de 100 entreprises présumées inclusives et de 200 entreprises présumées non inclusives.

### **1.3 Méthodologie de l'enquête BoP**

L'enquête des BoP concerne deux types de personnes vulnérables et à faible revenu désignées respectivement par bénéficiaires (BoP intégrés dans les chaînes de valeurs d'entreprises inclusives) et non bénéficiaires (BoP non intégrés dans les chaînes de valeurs d'entreprises inclusives).

- **Échantillonnage des BoP**

L'objectif poursuivi en termes de nombre de BoP à enquêter est de 500 bénéficiaires et de 1000 non bénéficiaires, soit au total 1500 BoP.

- ***Base de sondage***

Les bénéficiaires à enquêter sont proposés par les entreprises ayant intégré ceux-ci dans leur chaîne de valeur. Le principe d'échantillonnage est de sélectionner les bénéficiaires à enquêter parmi ceux fournis par les entreprises inclusives en tenant compte de la localisation des entreprises inclusives et du secteur d'activité.

Les non bénéficiaires sont identifiés dans les mêmes zones de résidence ou d'exercice et dans les mêmes secteurs d'activités que les bénéficiaires. En outre, ils ne doivent pas être en lien avec une entreprise inclusive. Pour chaque bénéficiaire enquêté, la procédure de constitution de la base de sondage des non bénéficiaires a été d'identifier au moins 4 non bénéficiaires similaires au bénéficiaire enquêté en considérant la zone et le secteur d'activité.

- ***Stratification***

Par entreprise inclusive ayant fourni une liste de bénéficiaires, le nombre de bénéficiaires à tirer a été déterminé en fonction de la taille de la liste fournie.

- Si la liste fournie par l'entreprise inclusive comprend 1 à 30 bénéficiaires, 3 bénéficiaires sont sélectionnés pour l'enquête dont 1 jeune (homme ou femme), 1 femme et 1 personne en situation de handicap.
- Si la liste fournie par l'entreprise inclusive comprend 31 à 50 bénéficiaires, 5 bénéficiaires sont retenus dont 2 jeunes (1 homme et 1 femme, ou 2 hommes ou 2 femmes selon la configuration de la liste), 2 femmes et 1 personne en situation de handicap).
- Si la liste fournie par l'entreprise inclusive comprend plus de 50 bénéficiaires, alors 10 bénéficiaires sont sélectionnées dont 4 jeunes (2 hommes et 2 femmes ou toute combinaison possible), 4 femmes et 2 personnes en situation de handicap.
- En l'absence de personne handicapée, le quota de femme, de jeune femme ou de jeune homme est révisé à la hausse selon la disponibilité de personnes répondant à ces profils.

Pour chaque bénéficiaire enquêté, deux non bénéficiaires du même profil (zone d'activité, secteur d'activité, tranche d'âge, sexe, situation de handicap) ont été sélectionnées pour l'enquête auprès des non bénéficiaires. Dans chaque strate, le nombre de non bénéficiaires à enquêter est égal au double de celui des bénéficiaires enquêtés.

- **Choix des BoP**

Le choix des bénéficiaires à partir de la liste fournie par l'entreprise inclusive se fait de manière aléatoire au sein de chaque groupe d'âge, de sexe et de situation de handicap constitués. Le choix des non bénéficiaires se fait aussi de manière aléatoire parmi les non bénéficiaires identifiés conformément au profil des bénéficiaires.

#### **1.4. Entreprises et BoP enquêtés.**

##### ***Nombre d'entreprises effectivement enquêtées***

L'enquête auprès des entreprises a couvert 551 entreprises, dont 128 entreprises inclusives (23.23%) et 423 entreprises non inclusives (76.77%).

##### ***Nombre de bénéficiaires effectivement enquêtés***

L'enquête auprès des BoP a touché 1115 BoP, dont 384 bénéficiaires (34.44%) et 731 non bénéficiaires (65.56%).

#### **1.5. Les questionnaires d'enquête**

Deux types de questionnaires ont été utilisés pour la collecte des données, respectivement pour la collecte des données auprès des entreprises et pour la collecte des données auprès des BoP.

Pour la collecte des données auprès des entreprises, le questionnaire utilisé comprend deux volets : Production et Manager.

Le volet Production collecte les données concernant l'entreprise, ses activités et ses performances. Il est subdivisé en cinq sections traitant respectivement de thèmes et d'informations nécessaires à l'analyse de l'état des lieux de l'entreprenariat inclusif et de son impact sur l'entreprise et les bénéficiaires. Les principaux thèmes du questionnaire sont les informations générales sur l'entreprise et les employés, les activités de l'entreprise, la relation

de l'entreprise avec les personnes à faible revenu ou vulnérables, l'environnement des affaires et le dynamisme de l'entreprise.

Le volet Manager collecte les données concernant le manager de l'entreprise. Les informations recherchées concernant exclusivement le manager et ses relations avec ses collaborateurs (âge, statut matrimonial, lieu de naissance, nationalité, religion, niveau d'instruction, formation ou participation à des conférences ou ateliers sur les nouveaux modèles d'affaire, mode d'accèsion au poste de manager, implication des employés dans la prise de décisions, délégation de responsabilités aux collaborateurs, ancienneté dans l'entreprise).

Pour la collecte des données auprès des Bop, le questionnaire utilisé est subdivisé en 11 sections permettant de collecter des informations concernant les personnes au bas de l'échelle collaborant ou non avec une entreprise inclusive, leur performance et les relations avec les entreprises rattachées. Les thèmes et informations contenus dans le questionnaire concernent notamment l'identification et le profil des bénéficiaires ou non d'une action d'entrepreneuriat inclusif, les emplois et activités, le genre et les normes sociales, l'environnement relatif à l'entrepreneuriat inclusif, l'innovation et l'accès à la technologie, les dimensions importantes du travail, l'accès au financement et à l'inclusion financière, les dépenses de consommation, l'accès aux services sociaux de base et les infrastructures.

Les questionnaires pour l'enquête auprès des entreprises et des BoP ont été programmés sur tablettes androïdes pour une utilisation électronique.

## **1.6. Organisation de l'enquête**

La collecte des données a été conduite en trois phases : (i) prétest, (ii) enquête auprès des entreprises et (iii) enquête auprès des BoP. Au cours de chacune de ces trois phases, le LAQAD-S a recruté et formé des enquêteurs qui ont procédé à la collecte des données sur le terrain, sous la supervision des doctorantes du projet de recherche et des chercheurs.

### **• Recrutement et formation des enquêteurs**

Pour le prétest, 30 enquêteurs ont été recrutés et formés à l'administration du questionnaire en format papier. La formation a porté d'abord sur les objectifs du projet de recherche et de l'enquête. Ensuite il s'agissait de la maîtrise du questionnaire de l'enquête par les enquêteurs. Enfin, la formation a porté sur la mise en œuvre de la méthodologie "Boule de neige" pour l'identification des entreprises à enquêter.

A l'issue du prétest, les 30 enquêteurs recrutés ont été maintenus pour l'enquête auprès des entreprises. Un rappel des objectifs de la recherche et de l'enquête a été fait avant la formation à la collecte des données auprès des entreprises. La formation a comporté deux étapes. La première étape a porté sur la compréhension et la maîtrise du questionnaire. Le support de formation utilisé à cette première étape est le questionnaire physique imprimé et distribué aux enquêteurs à cette fin. Cette étape de la formation a été entièrement exécutée par les chercheurs du LAQAD-S impliqués dans la mise en œuvre du projet de recherche. La deuxième étape a porté sur la maîtrise de la collecte des données au moyen des tablettes. Les supports de formation à cette étape ont été le questionnaire physique et le questionnaire électronique sur tablette androïde. Cette deuxième étape a été conduite par un spécialiste envoyé depuis Abidjan par la CAPEC à cette fin, avec la participation des chercheurs du LAQAD-S.

La formation des enquêteurs pour l'enquête auprès des BoP a été conduite par les chercheurs du LAQAD-S, tant pour la compréhension et la maîtrise du questionnaire que pour la maîtrise de la collecte des données au moyens des tablettes. L'enquête auprès des BoP a mobilisé 30 enquêteurs, dont 10 ayant participé à l'enquête auprès des entreprises et 20 nouveaux enquêteurs n'ayant pas participé à l'enquête auprès des entreprises.

Au total, 50 enquêteurs ont été mobilisés pour la collecte des données des enquêtes auprès des entreprises et des BoP.

- **Conduite de l'enquête sur le terrain**

Le prétest s'est déroulé de juin à **septembre** 2018. Après la formation des enquêteurs pour le prétest, une liste initiale de 30 entreprises présumées inclusives a été constituée et chaque entreprise a été affectée à chaque enquêteur pour la collecte des données pour la méthodologie boules de neige. Après avoir enquêté la première entreprise, chaque enquêteur constituait une liste de 5 entreprises présumées inclusives fournies par l'entreprise enquêtée pour sélectionner 3 entreprises à enquêter à la seconde vague de la méthodologie boule de neige. C'est ainsi que le prétest a couvert 223 entreprises supposées inclusives après 4 vagues de la méthodologie boule de neige. Ces entreprises ont servi à la préparation de la deuxième phase de la collecte des données (l'enquête auprès des entreprises à proprement parler).

L'enquête auprès des entreprises s'est déroulée de janvier à **avril** 2019. L'échantillon constitué pour l'enquête a été affecté aux enquêteurs qui ont par ailleurs été dotés de tablettes pour la collecte des données. Les enquêtes se sont déroulées dans les principales villes industrielles et commerciales du pays, notamment à Ouagadougou, Bobo-Dioulasso, Banfora et Orodara. Au total, 551 entreprises enquêtées figurent dans la base de données validées, comme ayant répondu au volet Production et au volet Manager du questionnaire de l'enquête auprès des entreprises. Certaines entreprises n'ont pu répondre qu'au volet Production ou au volet Manager et de ce fait, ne sont pas considérées dans la base de données validées.

L'enquête auprès des BoP s'est déroulée de mars à **avril** 2019. Elle a commencé après l'identification de premiers bénéficiaires déclarés par les entreprises inclusives enquêtées au cours de l'enquête auprès des entreprises. La liste des bénéficiaires s'est complétée progressivement au fur et à mesure du déroulement de l'enquête auprès des entreprises qui se poursuivait parallèlement à l'enquête auprès des BoP.

Les enquêtes auprès des entreprises et auprès des BoP se sont déroulées sous la supervision des doctorantes du projet de recherche et des chercheurs qui ont été en contact permanent avec les agents de terrains pendant les différentes phases de la collecte des données.

- **Opérations post enquête**

Les principales opérations post enquête effectuées sont le téléchargement des données du serveur basé à Abidjan, le nettoyage des données, l'extraction des indicateurs financiers des entreprises et des BoP, le traitement des variables qualitatives fermées et le traitement statistique pour la production du rapport de l'enquête.

Le téléchargement des données a consisté à la récupération des données envoyées sur le serveur par les enquêteurs. Cette opération s'est d'ailleurs déroulée tout au long de l'enquête auprès des entreprises afin d'identifier les bénéficiaires à enquêter. A la fin des enquêtes auprès des

entreprises et auprès des BoP, l'ensemble des données envoyées par les enquêteurs sur le serveur a été téléchargée pour constituer la base de données.

Le nettoyage des données a consisté essentiellement à la prise en compte des incorrections notées par les enquêteurs dans leur rapport d'enquête (par exemple les valeurs négatives de résultats d'exploitation qui sont enregistrées positives sur les tablettes et les erreurs de codification des entreprises) et à la prise en compte des corrections opérées par ceux-ci sur le serveur pendant l'enquête. Dans ce dernier cas, les corrections envoyées sur le serveur constituent des doublons pour lesquelles il faut extraire les données complémentaires ou modifiées et les intégrer (ajouter ou remplacer) dans l'enregistrement initial correspondant envoyé au serveur.

L'extraction des indicateurs financiers des entreprises et des BoP a été rendu indispensable au regard de la configuration de la base de données téléchargée du serveur. Dans la base de données téléchargée du serveur, plusieurs indicateurs sont renseignés dans une même colonne et leur valeur consignées dans une autre colonne. Ces colonnes ont été traitées de manière à obtenir une variable séparée contenant la valeur de l'indicateur pour chaque indicateur.

Le traitement des variables qualitatives fermées a aussi été une opération nécessaire au regard de la configuration de la base de données téléchargée du serveur. Les données téléchargées du serveur sont présentées de telle sorte que chaque modalité de réponse de ces variables est présentée dans une colonne séparée comme une variable à part. Il a donc fallu regrouper ces modalités pour reconstituer l'unique variable contenant les différentes modalités dans une seule colonne. En outre, les modalités "Autres à préciser" de chacune de ces variables qualitatives fermées ont été traitées de manière à les reclasser dans les modalités déjà prédéfinies lorsque cela est possible ou créer de nouvelles modalités par regroupements des réponses similaires.

Le traitement des données pour la production du rapport de recherche a consisté à la construction d'un programme de tabulation des différents tableaux et graphiques nécessaires à l'analyse. Cette tabulation requiert dans certains cas la création de nouvelles variables par transformation ou combinaison de celles existantes.

Les logiciels SPSS, STATA, EXCEL et WORD ont été utilisés de manière combinée pour les besoins de programmation de la tabulation et de production des tableaux et graphiques.

## **Conclusion**

La démarche méthodologique de collecte des données auprès des entreprises et des personnes au bas de l'échelle a combinée une sélection aléatoire et une sélection raisonnée ayant permis de toucher un nombre significatif d'entreprises inclusives et de bénéficiaires de celles-ci. Les non bénéficiaires ont été identifiés en considérant le profil, le secteur d'activité et la localisation des bénéficiaires afin de rendre aussi comparables que possible ces deux catégories de personnes au bas de l'échelle. La formation des enquêteurs sur support physique et sur support électronique a permis à ces derniers de comprendre et maîtriser le questionnaire et la méthode de collecte de l'information. A l'issue de la collecte des données et de leur nettoyage, une base de données de 551 entreprises et 1 115 BoP a été constituée et a servi à la production du présent rapport de l'enquête.

## CHAPITRE 2. ETAT DES LIEUX DE L'ENTREPRENARIAT INCLUSIF AU BURKINA FASO.

### Introduction

Ce chapitre présente l'état des lieux de l'entrepreneuriat inclusif au Burkina Faso. Il est structuré en 4 sections. La première section présente le profil des managers, la deuxième section traite du profil des entreprises et la section 3 s'intéresse au profil des bénéficiaires de l'entrepreneuriat inclusif.

### 2.1. Profil du manager

Le manager est le principal gestionnaire parce qu'il est au centre des décisions et actes quotidiens de l'entreprise. Cette influence du manager sur la vie de l'entreprise justifie l'examen des caractéristiques déterminant son comportement. Cette section analyse les statistiques relatives à son âge, son genre, son ancienneté, son éducation et sa formation technique et professionnelle.

- **Age des managers**

L'âge du manager peut jouer sur ses choix de stratégie de production et de gestion de l'entreprise. Les données du tableau 2.1 indiquent que l'âge moyen du manager est de 47 ans avec une légère différence entre les entreprises inclusives et non inclusives. En effet l'âge moyen du manager de l'entreprise inclusive est de 45 ans contre 48 ans pour le manager de l'entreprise non inclusive.

**Tableau 2.1: Age des managers**

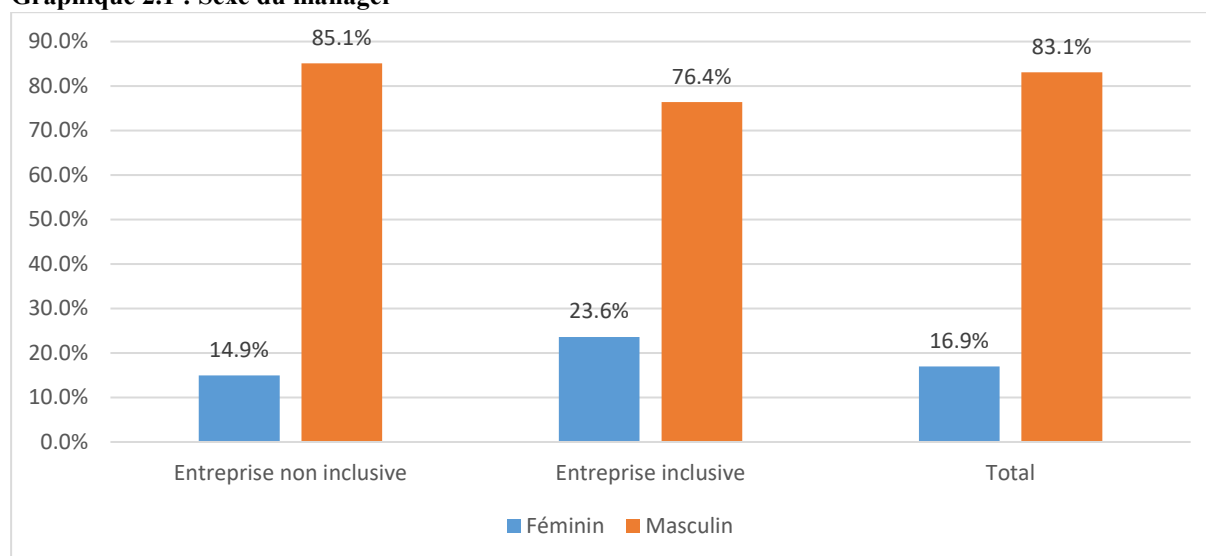
Type d'entreprises	Observations	Moyenne	Ecart-type
Entreprises inclusives	111	45,3	10,097
Entreprises non inclusives	308	47,72	10,93
Total	419	47,08	10,757

Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019

- **Sexe du manager**

Les fonctions de direction, d'orientation et de décision du manager de l'entreprise justifient que l'on s'intéresse à cette variable. Face à ces fonctions, les individus réagissent différemment selon leur sexe. On anticipe qu'un manager homme ne réagirait ni ne se comporterait de la même manière qu'un manager femme. Il paraît donc important d'analyser la distribution des managers des entreprises en fonction du sexe. Le graphique 2.1 donne cette distribution. Les entreprises dirigées par les hommes sont majoritaires quel que soit le type d'entreprise. Les données du graphique 2.1 indiquent que 23.6% des managers des entreprises inclusives enquêtées sont des femmes contre 76.4% d'hommes. Pour les entreprises non inclusives, seulement 14.9% d'entre elles sont dirigées par des femmes contre 85.1% dirigées par des hommes.

**Graphique 2.1 : Sexe du manager**



Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019

- **Ancienneté.**

L'ancienneté du manager à la tête de l'entreprise renseigne entre autre sur son expérience de management et la stabilité à la tête de l'entreprise. Les données du tableau 2.2 indiquent que l'ancienneté moyenne des managers à la tête des entreprises est de 11 ans avec des différences selon que l'entreprise soit inclusive (9.68 ans) ou non (11.43 ans).

**Tableau 2.2: Ancienneté des managers**

Type d'entreprises	Observations	Moyenne	Ecart-type
Entreprises inclusives	127	9,68	7,11
Entreprises non inclusive	412	11,43	7,39
Total	539	11,02	7,36

Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019

- **Education du manager**

Le manager étant le principal décideur et le gestionnaire des ressources de l'entreprise, son niveau d'éducation peut donner des informations intéressantes sur sa capacité managériale. Dans cette analyse, le niveau d'éducation est saisi par le nombre d'années d'étude et les diplômes des managers. Les données du tableau 2.3 indiquent que le nombre moyen d'années d'étude des managers des entreprises est relativement élevé au Burkina Faso. Au niveau national, les managers ont en moyenne 14 ans d'études. Cette tendance nationale se reflète au niveau désagrégé par type d'entreprises où il n'y a pas de différence notable entre entreprises inclusives et entreprises non inclusives. Le nombre moyen d'années d'étude est de 14.18 ans pour les entreprises inclusives et de 14.47 ans pour les entreprises non inclusives.

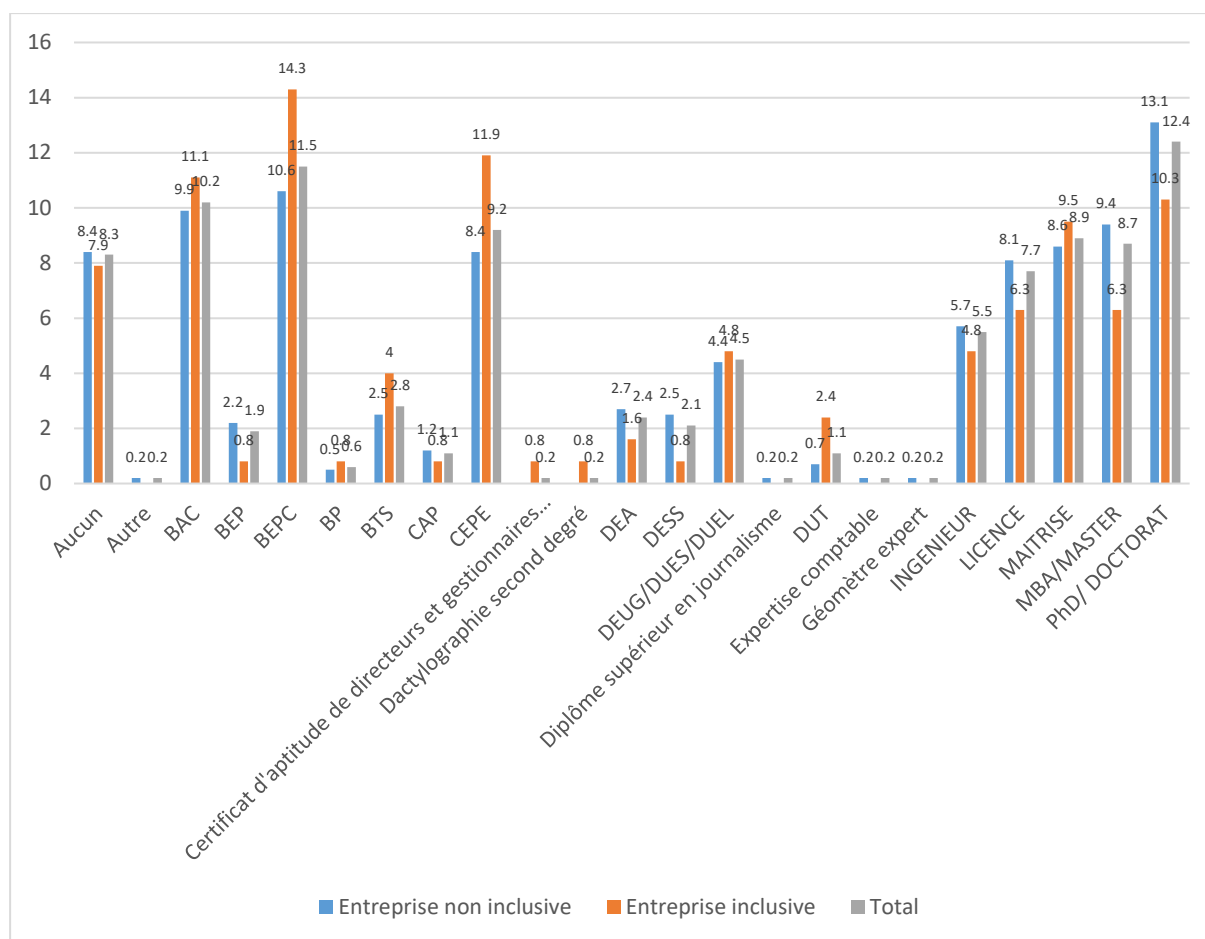
**Tableau 2.3: Nombre d'années d'étude du manager**

Type d'entreprises	Observations	Moyenne	Ecart-type
Entreprises inclusives	122	14,15	5,802
Entreprises non inclusives	375	14,47	6,123
Total	497	14,39	6,041

Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019

Au-delà du nombre d'années d'étude, on peut apprécier le niveau d'éducation des managers par le diplôme obtenu. Le graphique 2.2 présente les diplômes obtenus par les managers selon le type d'entreprises. Il ressort de ce graphique que 12.4% de managers sont titulaires d'un doctorat, 11.5% du BEPC et 9% du CEP. Ceux qui n'ont aucun diplôme représentent 8% des managers. Pour certains diplômes, la proportion de diplômés est plus importante chez les managers des entreprises inclusives (Bac, BEPC, BTS, CEPE, DEUG/DUES/DUEL Maîtrise), pendant que pour d'autres diplômes, ce sont les managers des entreprises non inclusives qui présentent le pourcentage de diplômés le plus élevé (Ingénieur, Licence, MBA/MASTER, PhD/Doctorat).

**Graphique 2.2: Diplôme des managers**



Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019

- **Participation à une formation technique du manager**

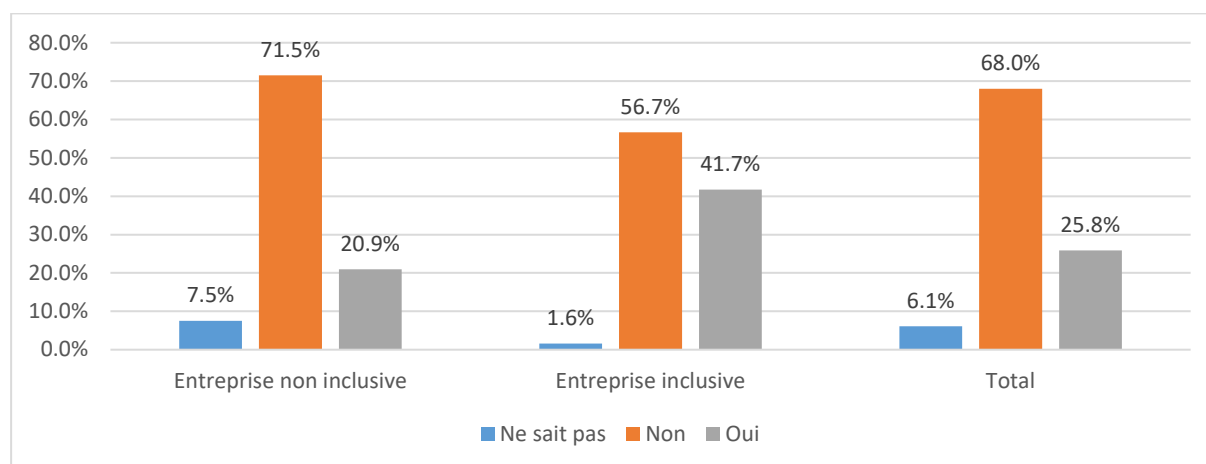
Au-delà de la formation classique, la formation technique peut booster les capacités managériales du manager. Les données du graphique 2.3 révèlent qu'une grande majorité des managers d'entreprises au Burkina Faso n'a pas participé à une formation ou une conférence ou un atelier sur les nouveaux modèles d'affaire. Les mêmes tendances s'observent tant au niveau des entreprises inclusives qu'au niveau des entreprises non inclusives. En effet, au plan national, 68% des managers d'entreprises n'ont pas reçu de formation technique sur les



nouveaux modèles d'affaires. Si on fait une analyse désagrégée selon le type d'entreprise, on se rend compte que les managers des entreprises inclusives ont reçu plus de formation que ceux des entreprises non inclusives. En effet, on note à partir des statistiques du graphique 2.3 que 41.7% des managers des entreprises inclusives ont reçu une formation technique sur les nouveaux modèles d'affaires contre 20.9% pour ceux des entreprises non inclusives.

Au niveau des entreprises inclusives, 56.7% des managers n'ont pas reçu de formation contre seulement 41.7% qui en ont reçu. Pour les entreprises non inclusives, on constate que 71.5% des managers n'ont reçu aucune formation sur les nouveaux modèles d'affaire.

**Graphique 2.3: Participation du manager à une formation ou une conférence ou un atelier sur les nouveaux modèles d'affaire**



Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019

- **Mode d'accès du manager à son poste**

Le mode d'accès d'un manager à son poste peut jouer sur ses capacités managériales. Les données du tableau 2.4 décomptent au plan national, 16 modes d'accès d'un manager à son poste. Les plus importants sont l'accès par voie de propriété (48.2%), par promotion interne (28.4%), par recrutement sur le marché du travail (7.9%) ou par recrutement externe en provenance d'une autre entreprise (5.6%). En désagrégeant les données selon le type d'entreprise et en considérant ces quatre principaux modes d'accès, on constate que les entreprises inclusives présentent des proportions supérieures aux entreprises non inclusives à l'exception du mode d'accès au poste de manager par promotion interne où les types d'entreprises affichent des taux peu différents.

**Tableau 2.4: Mode d'accès du manager à son poste**

Mode d'accès au poste de manager	Entreprise non inclusive	Entreprise inclusive	Total
Actionnaire	,5%		,4%
Actionnaire majoritaire	1,7%	,8%	1,5%
Administrateur Général	,2%		,2%
Affinité	,7%	1,6%	,9%
Co-proprétaire	,5%	3,2%	1,1%
Conseil d'administration	,2%		,2%
Entreprise familiale	1,7%	4,0%	2,2%

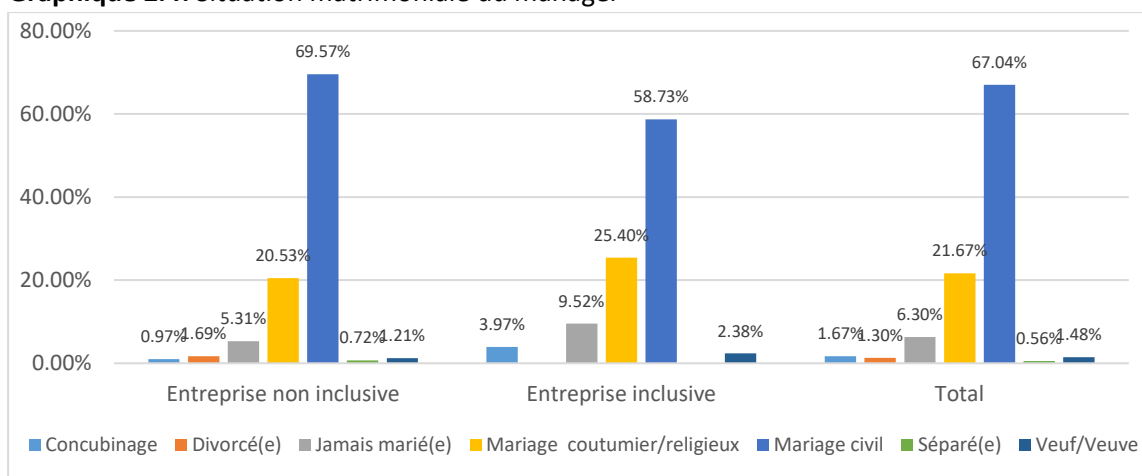
Gérant	,2%		,2%
Ne sait pas	,2%		,2%
Parenté	,2%	,8%	,4%
Passion	,2%		,2%
Poursuite d'exploitation	,2%		,2%
Promotion interne au niveau international (ex-employé de l'entreprise hors Burkina Faso)	1,5%		1,1%
Promotion interne au niveau national (ex-employé de l'entreprise au Burkina Faso)	28,7%	27,2%	28,4%
Propriétaire	49,5%	44,0%	48,2%
Recrutement d'un nouveau diplômé sur le marché du travail	7,3%	9,6%	7,9%
Recrutement externe BF (d'une autre entreprise au niveau national)	5,1%	7,2%	5,6%
Recrutement externe hors BF (d'une autre entreprise au niveau international)	1,0%	1,6%	1,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019

### • Situation matrimoniale du manager

La plupart des entreprises sont dirigées par des personnes ayant contractées un mariage civil (67.04%), suivi du mariage coutumier ou religieux (21.67%. On constate également que la proportion des entreprises non inclusives, dirigées par des personnes ayant célébrées un mariage civil (69.60%), est supérieure à celle des entreprises inclusives dans la même situation matrimoniale (58.7%). Par contre, le graphique 2.4 montre que 25.40% des managers des entreprises inclusives se sont mariés coutumièrement ou religieusement contre 20.53% des managers des entreprises non inclusives de la même situation matrimoniale. Les mêmes tendances s'observent pour les managers qui ne se sont jamais mariés avec 9.52% pour les entreprises inclusives contre 5.31% pour les entreprises non inclusives. Les cas de concubinage, de divorcé, de séparé ou de veuf/veuve sont marginaux.

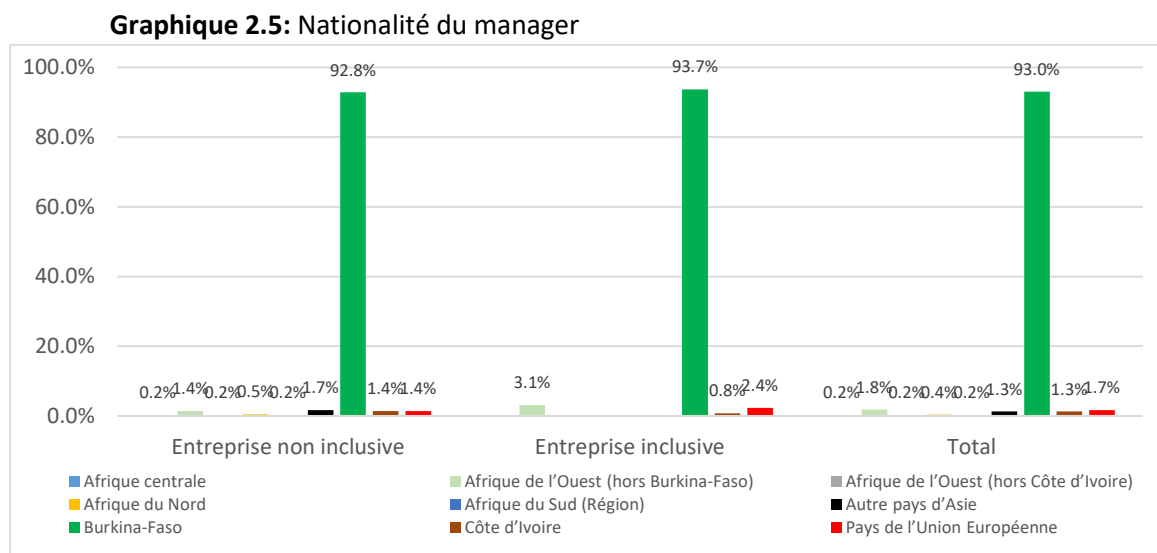
**Graphique 2.4:** Situation matrimoniale du manager



Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019

### • Nationalité du manager

Les managers sont majoritairement burkinabé (93%) et le graphique 2.5 montre que les proportions des entreprises non inclusives (92.8%) et inclusives (93.7%) dirigées par des managers burkinabé présentent des différences peu significatives. Les managers d'autres nationalités sont en faible proportion et proviennent essentiellement de l'Afrique de l'Ouest et des pays de l'Union européenne.



Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019

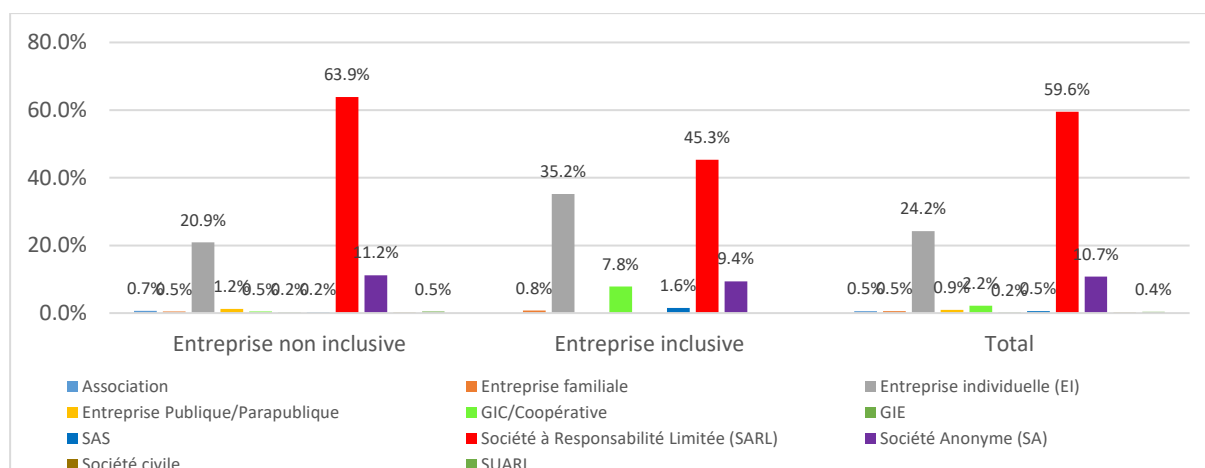
## 2.2. Profil des entreprises

Le profil d'une entreprise détermine sa gestion et ses relations avec son environnement. Les éléments caractéristiques du profil d'une entreprise analysés dans cette section sont la forme légale de l'entreprise, le secteur d'activité, l'âge de l'entreprise et sa taille.

- **Statut juridique ou forme légale des entreprises**

Au Burkina Faso, on rencontre cinq principales formes légales d'entreprises qui sont i) l'Entreprise Individuelle, ii) l'Entreprise Publique/parapublique, iii) le GCI/coopérative, iv) la Société à Responsabilité Limitée et v) la Société Anonyme. La Société à Responsabilité Limitée et l'Entreprise Individuelle sont les deux formes légales d'entreprises dominantes. Les données du graphique 2.6 affichent au niveau national, une proportion de 59.6% pour les Sociétés à Responsabilité Limitée et 24.2% pour les Entreprises Individuelles. Ces deux formes légales d'entreprises donnent respectivement les proportions de 45.3% et 35.2%, au niveau des entreprises inclusives et respectivement de 63.9% et de 20.9% pour les entreprises non inclusives. Les deux autres formes légales non négligeables sont les sociétés anonymes (9.4% des entreprises inclusives et 11.2% des entreprises non inclusives) et les GIC/Coopératives essentiellement inclusives (7.8% des entreprises inclusives).

**Graphique 2.6 : Forme légale des entreprises**



Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019

### • Secteurs d'activité

Les secteurs d'activité des entreprises burkinabé sont très diversifiés. Le tableau 2.5 fait ressortir que les plus importantes sont l'activité professionnelle, scientifique et technique (10.89%), la fabrication de produits alimentaires et de boissons (7.75%), le commerce de produits pharmaceutiques et d'articles médicaux (7.20%), le BTP (6.46%), les services liés à l'immobilier (6.27%), les Technologies de l'information et de la communication (4.80%), l'Agriculture, chasse et activités annexes (4,43%), le Commerce (4,43%) et les Transport et transit (4,42%). Les autres secteurs d'activités occupent chacun moins de 4% des entreprises.

. Par ailleurs, il montre que 16.41% des entreprises inclusives travaillent dans la « Fabrication de produits alimentaires et de boissons », 10.16% opèrent dans l'« Agriculture, chasse et activités annexes », 7.81% sont dans l'« Hôtellerie et restauration » et 7.03% exercent dans le « BTP ». Le « Commerce de produits pharmaceutiques et d'articles médicaux » occupe 6,25% des entreprises inclusives contre 5,47% pour le « Commerce de produits alimentaires et de boissons ». Les autres secteurs d'activités occupent chacun moins de 4% des entreprises inclusives. Les secteurs concentrant plus d'entreprises non inclusives enquêtées sont l'« Activité professionnelle, scientifique et technique » (13.53%), le « Commerce de produits pharmaceutique et d'articles médicaux » (7.49%) et les « Services liés à l'immobilier » (7.49%), les Services liés à l'immobilier 7,49%, le BTP 6,28%, Technologies de l'information et de la communication 5,56% le Commerce 5,31%, la Fabrication de produits alimentaires et de boissons 5,31% et les Transport et transit 5.07%. Les autres secteurs d'activités occupent chacun moins de 4% des entreprises non inclusives.

**Tableau 2.5: Répartition des entreprises selon le principal secteur d'activité (%)**

Principal secteur d'activité	Type d'entreprises		Total
	Entreprise non inclusive	Entreprise inclusive	
Activité professionnelle scientifique et technique	0,48%		0,37%
Activité professionnelle, scientifique et technique	13,04%	3,91%	10,89%
Activités financières et assurance	0,48%	0,78%	0,55%
Activités financières et Assurances	1,69%	3,13%	2,03%
Agriculture, chasse et activités annexes	2,66%	10,16%	4,43%
Autre commerce	0,72%	1,56%	0,92%
Autres activités	1,45%		1,11%
Autres activités extractives		0,78%	0,18%

Principal secteur d'activité	Type d'entreprises		Total
	Entreprise non inclusive	Entreprise inclusive	
Autres fabrications (de verre, poteries et matériaux pour la construction)	0,72%		0,55%
Autres fabrications (de verre, poteries et matériaux pour la construction)	0,48%	0,78%	0,55%
BTP	6,28%	7,03%	6,46%
Commerce	5,31%	1,56%	4,43%
Commerce de matériaux construction	0,72%		0,55%
Commerce d'articles d'habillement	0,48%		0,37%
Commerce d'hydrocarbure	2,42%	2,34%	2,40%
Commerce de matériaux de construction	0,48%		0,37%
Commerce de matériel de sport	0,24%		0,18%
Commerce de mobiliers et d'équipements	1,45%	0,78%	1,29%
Commerce de produits agricoles		2,34%	0,55%
Commerce de produits alimentaires et de boissons	1,69%	5,47%	2,58%
Commerce de produits et équipements agricoles	0,48%	0,78%	0,55%
Commerce de produits informatiques	0,97%		0,74%
Commerce de produits pharmaceutiques et d'articles médicaux	7,49%	6,25%	7,20%
Commerce et réparation d'automobiles et de motos; commerce de pièces de détachées	2,90%	0,78%	2,40%
Commerce général	3,14%	1,56%	2,77%
Commercialisation des produits chimiques		0,78%	0,18%
Eau et assainissement, gestion des déchets	2,42%	0,78%	2,03%
Edition, imprimerie et reproduction d'enregistrements	1,93%	1,56%	1,85%
Editions, imprimerie et reproduction d'enregistrements	0,72%		0,55%
Energie	0,48%		0,37%
Energie (y compris les énergies renouvelables)	2,17%	0,78%	1,85%
Extraction de minerais d'uranium, de minerais métalliques	0,24%	1,56%	0,55%
Fabrication d'articles d'habillement ; préparation et teinture des fourrures	0,24%	2,34%	0,74%
Fabrication de papier, de carton et d'articles en papier ou en carton	0,48%	0,78%	0,55%
Fabrication de produits alimentaires et boissons	0,48%	0,78%	0,55%
Fabrication de produits alimentaires et de boissons	5,31%	15,63%	7,75%
Fabrication de produits chimiques	0,97%	0,78%	0,92%
Fabrication de produits en caoutchouc ou en matières plastiques	0,48%		0,37%
Hôtellerie et Restauration	2,42%	7,81%	3,69%
Location de véhicules	0,24%		0,18%
Menuiserie et métallurgie	1,45%		1,11%
Menuiserie et Métallurgie	0,48%	0,78%	0,55%
Production d'huile et			
Aliment pour bétail	0,24%		0,18%
Raffinage pétrolier, cokéfaction, industries nucléaires	0,24%		0,18%
Réparations d'automobiles et de motos	0,97%	0,78%	0,92%
Santé humaine et action sociale	2,90%	1,56%	2,58%
Santé Humaine et action sociale		0,78%	0,18%
Santé Humaine et Action sociale	0,24%	0,78%	0,37%
Sécurité	0,97%	3,13%	1,48%
Services liés à l'immobilier	0,24%		0,18%
Services liés à l'immobilier	7,25%	3,13%	6,27%
Technologie de l'information et de communication	0,48%		0,37%
Technologie de l'information et de la communication	0,97%		0,74%
Technologies de l'information et de la communication	4,11%	2,34%	3,69%
Transport et transit	0,24%		0,18%
Transport et transit	4,83%	2,34%	4,24%
Travail du cuir ; fabrication d'articles de voyage ; fabrication de chaussures		0,78%	0,18%
<b>Total</b>	<b>414</b>	<b>128</b>	<b>542</b>

Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019

- **Age de l'entreprise**

Pour l'ensemble des données, l'âge de l'entreprise au Burkina Faso est d'environ 15 ans. La différence d'âge entre les entreprises inclusives et non inclusives est peu significative. Le tableau 2.6 confirme cette situation et donne un âge moyen de 15.22 ans pour les entreprises non inclusives et de 13.72 ans pour les entreprises inclusives.

**Tableau 2.6:** Age de l'entreprise

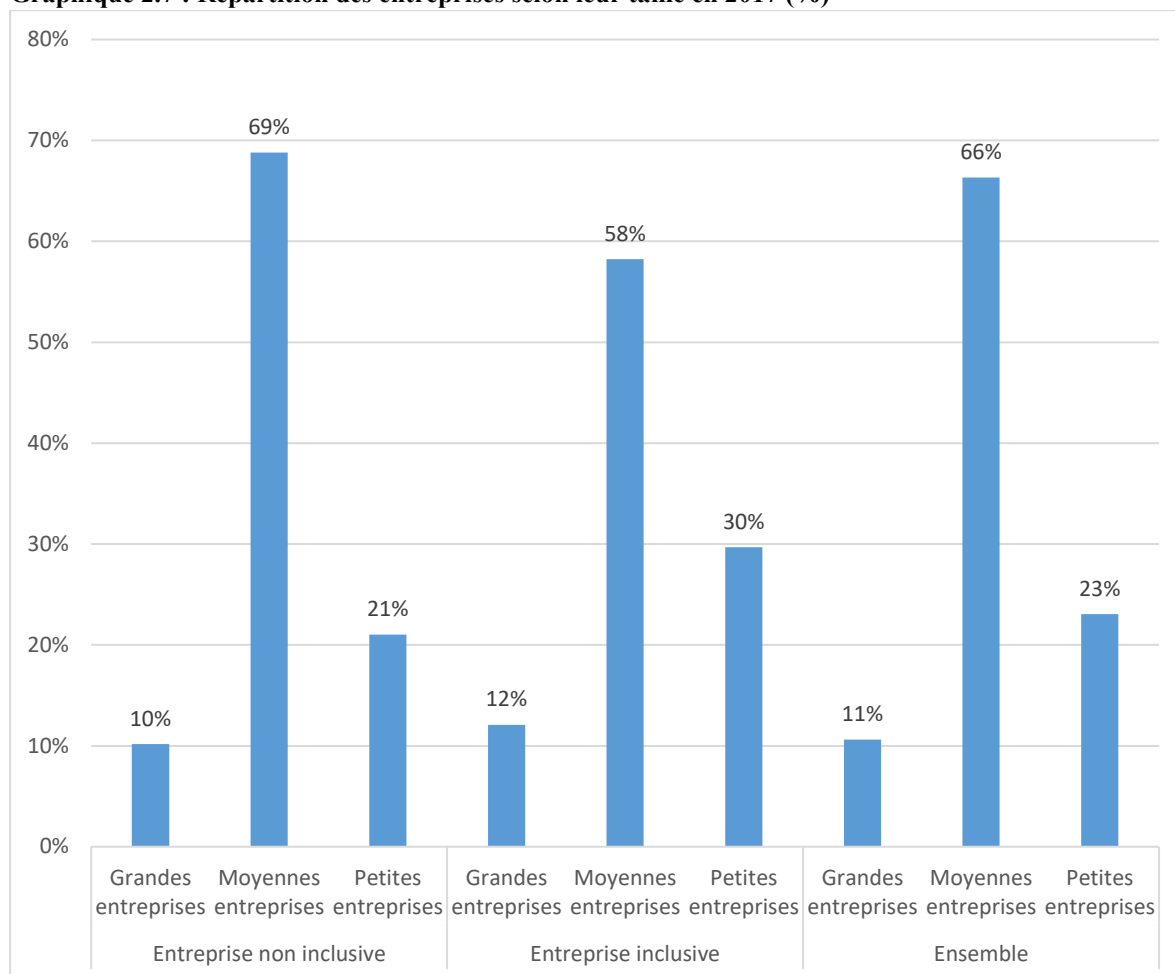
Type d'entreprises	Observations	Moyenne	Ecart-type
Entreprise non inclusive	404	15,2237	10,03150
Entreprise inclusive	126	13,7216	9,81727
Total	530	14,8666	9,99228

Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019

- **Taille des entreprises**

La taille d'une entreprise peut être mesurée par le nombre d'employés ou le chiffre d'affaires. Au Burkina Faso, les entreprises sont classées en trois catégories : les petites entreprises (moins de 50 millions de F CFA de chiffre d'affaire), les moyennes entreprises (entre 50 millions et 1 milliard de F CFA de chiffre d'affaire) et les grandes entreprises (1 milliard et plus de F CFA de chiffre d'affaire). Les données du graphique 2.7 renseignent que le tissu entrepreneurial du Burkina Faso est dominé par les petites et les moyennes entreprises. En effet les données montrent que 66% des entreprises sont de taille moyenne, 23% sont de petite taille et 11% sont de grande taille. Pour les entreprises inclusives, la proportion des entreprises moyennes est estimée à 58%, celle des petites entreprises est estimée à 30% contre seulement 12% pour les entreprises de grande taille. Les mêmes tendances se dégagent à l'examen des données des entreprises non inclusives avec 69% pour les moyennes entreprises, 21% pour les petites entreprises et 10% pour les grandes entreprises.

**Graphique 2.7 : Répartition des entreprises selon leur taille en 2017 (%)**



Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019

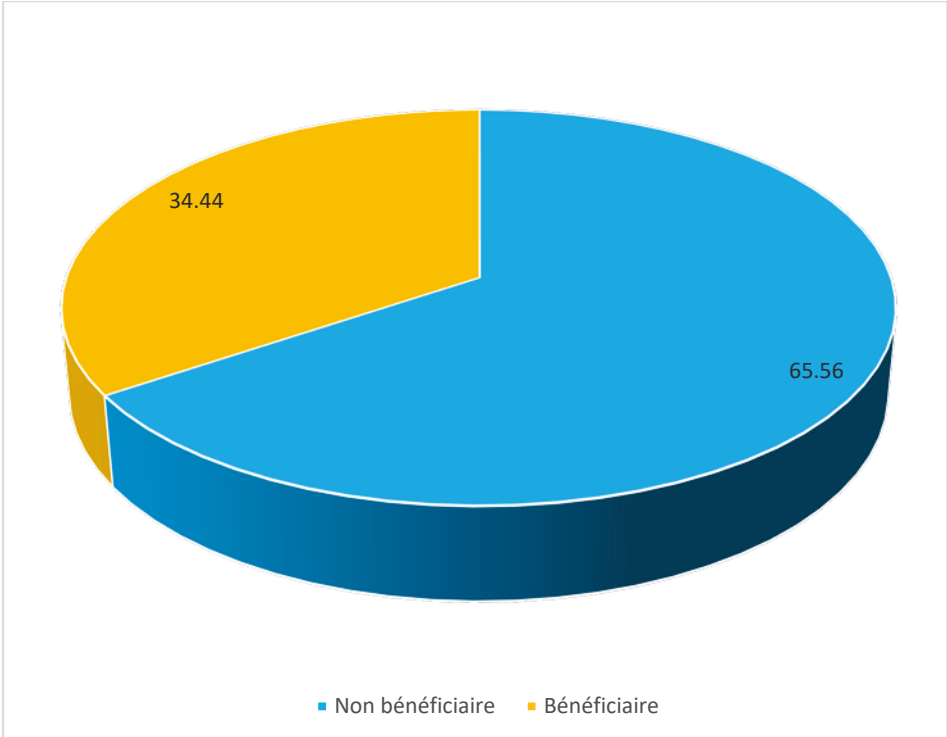
### 2.3. Profil des BoP au Burkina Faso

L'analyse du profil des BoP est importante pour comprendre leur comportement et l'évolution de leurs conditions de vie. L'approche du profil du BoP se fondera sur le statut qu'il occupe au sein de son ménage d'appartenance, son âge, son sexe, le secteur d'activité, son niveau d'éducation, la formation technique et professionnelle reçue, la taille du ménage, la localisation du ménage, le revenu moyen, le statut professionnel, le type de contrat qu'il exécute et l'appartenance à une association professionnelle.

- **Type de Bop (bénéficiaires ou non bénéficiaires)**

Deux types de BoP sont considérés : les bénéficiaires du modèle d'entrepreneuriat inclusif et les non bénéficiaires de ce type de modèle d'affaire. Les données du graphique 2.8 montrent que 65.56% de l'échantillon des BoP est constitué de non bénéficiaires de l'entrepreneuriat inclusif tandis que les bénéficiaires comptent pour 34.44% de l'échantillon des BoP.

**Graphique 2.8 : Répartition des Bop par type (bénéficiaires et non bénéficiaires)**

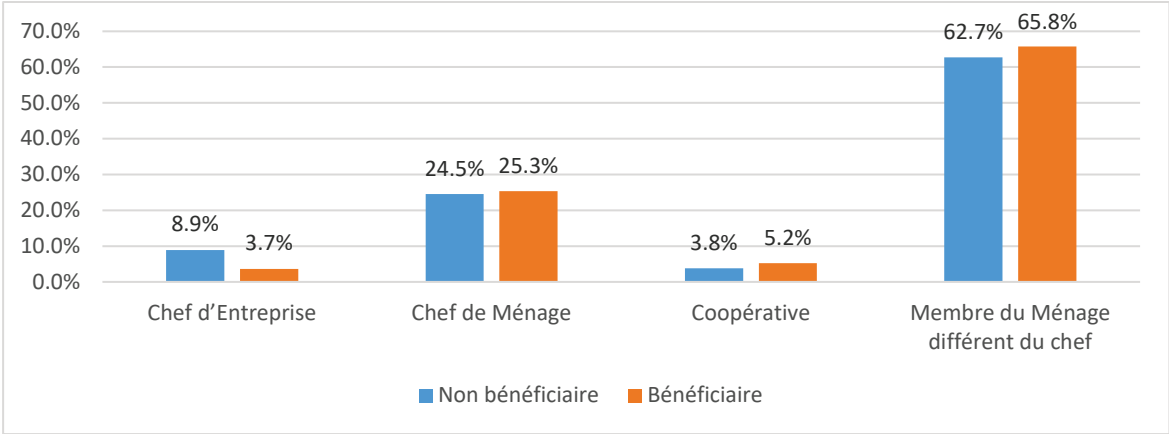


Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019

**• Statut des Bop**

La position du BoP dans la société affecte son comportement et a des effets sur ses conditions de vie. Les données statistiques du graphique 2.9 montrent que la majorité des BoP sont des membres du ménage différents du chef de ménage (62.70% pour les non bénéficiaires et 65.80% pour les bénéficiaires), suivie de chefs de ménage (24.50% pour les non bénéficiaires et 25.30% pour les bénéficiaires). Les chefs d'entreprises représentent seulement 3.70% des bénéficiaires et 8.90% des non bénéficiaires. Par ailleurs, 5.20% des bénéficiaires sont membres d'une coopérative contre 3.80% pour les non bénéficiaires.

**Graphiques 2.9 : Statut des personnes enquêtées**





- **Age**

L'âge du BoP peut jouer sur ses choix de consommation et de gestion de ses ressources. Le tableau 2.7.a montre qu'il n'y a pas de différence d'âge entre les bénéficiaires et les non bénéficiaires (34 ans). En considérant la répartition des BoP par tranche d'âge (tableau 2.8.b), il ressort que les adultes de plus de 35 ans, représentent un tiers des BOP enquêtés (33.6% pour les non bénéficiaires et 35.8% chez les bénéficiaires), pendant les deux tiers sont constitués de jeunes de 35 ans et moins. On enregistre par ailleurs 1.6% de BoP âgé de moins de 18 ans.

**Tableau 2.7.a : Age révolu des BoP**

Type de BOP	Moyenne	Ecart-type	Minimum	Maximum	Observations
Non bénéficiaire	34,16	10,631	14	95	697
Bénéficiaire	34,08	10,474	15	67	366
Total	34,13	10,573	14	95	1063

**Tableau 2.7.b : Répartition des Bop par tranche d'âge**

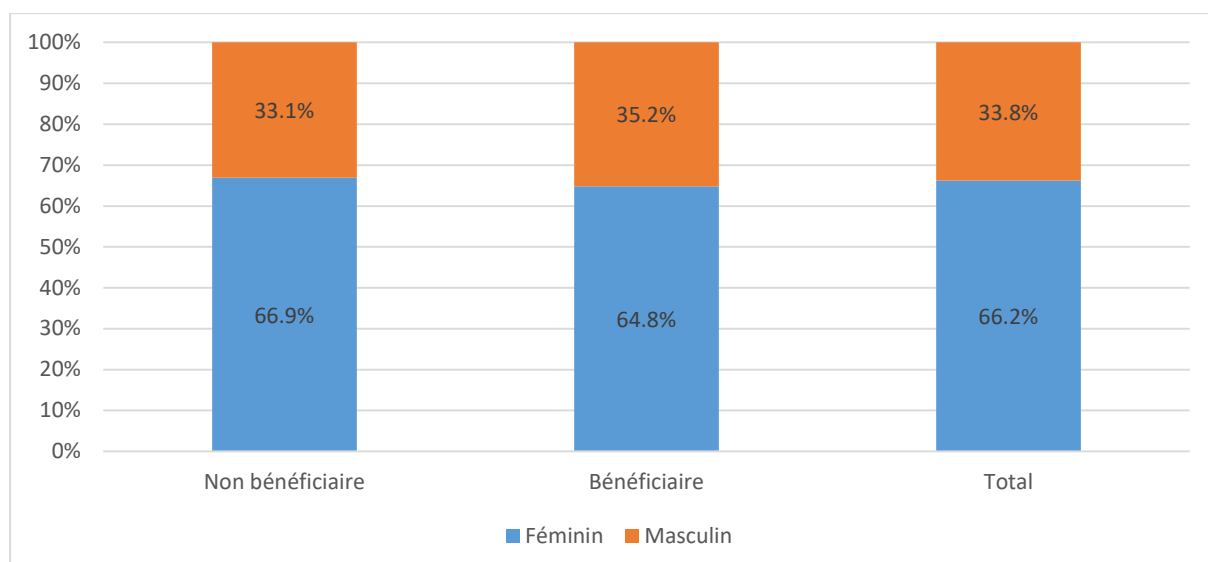
Tranche d'âge	Non bénéficiaire	Bénéficiaire	Total
Moins de 18 ans	1,6%	1,6%	1,6%
18 à 34 ans	57,5%	54,4%	56,4%
35 ans	7,3%	8,2%	7,6%
Plus de 35 ans	33,6%	35,8%	34,3%
Total	697	366	1063

Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019

- **Sexe**

Les comportements des individus peuvent différer selon qu'i s'agisse d'une femme ou d'un homme. Il paraît donc utile d'analyser la répartition des BoP en fonction du sexe. La répartition des proportions selon le sexe des BoP indique une plus grande proportion de femmes comparativement aux hommes, que l'on soit bénéficiaire ou non des activités des entreprises inclusives. Les données du graphique 2.10 montrent, en effet, que les bénéficiaires des activités d'une entreprise inclusive sont de l'ordre de 64.80% de femmes et de 35.20% d'hommes. Les mêmes tendances s'observent chez les non bénéficiaires avec 66.90% de femmes et 33.10% d'hommes.

**Graphique 2.10 : Sexe des enquêtés**



Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019

- **Secteurs d'activités**

Les données du tableau 2.8 renseignent que la majorité des répondants exercent leur activité dans quatre secteurs prioritaires. En effet, 25% des bénéficiaires des activités des entreprises inclusives opèrent dans le secteur « Fabrication de produits alimentaires et de boissons », 17.90% dans l'« Agriculture, chasse et activités annexes », 7.40% dans le « Commerce général » et 6.80% dans les « Activités professionnelle, scientifique et technique ». Les mêmes tendances s'observent au niveau des non bénéficiaires avec 19.20% des répondants travaillant principalement dans le secteur « Agriculture, chasse et activités annexes », 18.50% dans la « Fabrication de produits alimentaires et de boissons », 8.10% dans l'« Activité professionnelle, scientifique et technique » et 7.50% dans le « Commerce général ». Les autres secteurs d'activités importants sont le « Commerce produits agroalimentaires », (5,63%), la « Fabrication d'articles d'habillement et préparation et teinture des fourrures » (4,97%) et l'« Hôtellerie et restauration » (5,79%).

**Tableau 2.8 : Secteurs d'activité des bénéficiaires et non bénéficiaires**

Secteur d'activité	Type de BoP		Total
	Non bénéficiaire	Bénéficiaire	
Activité financière	0,83%	0,30%	0,64%
Activité professionnelle, scientifique et technique	8,11%	6,85%	7,66%
Agriculture, chasse et activités annexes	19,21%	17,86%	18,72%
Autre	0,50%	0,60%	0,53%
Autres activités extractives	1,66%	0,89%	1,38%
Autres fabrications (de verre, poteries et matériaux pour la construction	0,17%	1,49%	0,64%
Bâtiment Travaux Publics (BTP)	1,16%	2,08%	1,49%
Coiffure	0,50%	0,30%	0,43%
Commerce d'articles d'habillement	0,17%		0,11%
Commerce de produits pétroliers	1,32%	0,60%	1,06%
Commerce des produits cosmétiques	0,99%	0,30%	0,74%
Commerce général	7,45%	7,44%	7,45%
Commerce matériel agricole	0,50%	1,19%	0,74%
Commerce matériel médical		1,19%	0,43%
Commerce produits agroalimentaires	5,63%	2,38%	4,47%
Eau et assainissement, gestion des déchets	1,32%	0,30%	0,96%
Edition, imprimerie et reproduction d'enregistrements	0,33%	1,19%	0,64%

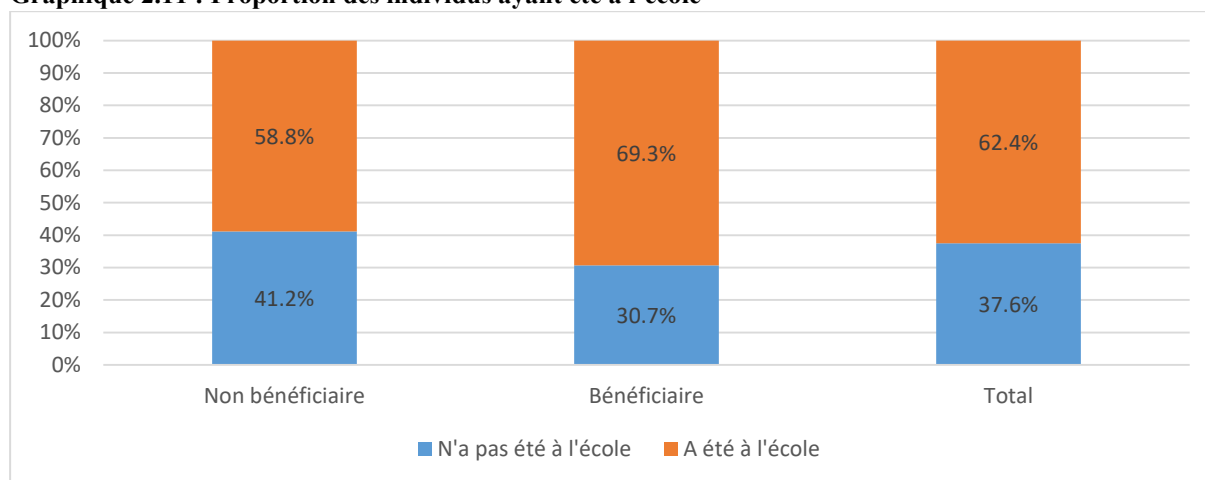
Energie (y compris les énergies renouvelables)	0,33%	0,30%	0,32%
Extraction de (en minuscule) de pétrole brute gaz naturel		0,89%	0,32%
Extraction de minerais d'uranium, de minerais métalliques	0,17%	0,89%	0,43%
Fabrication d'articles d'habillement ; préparation et teinture des fourrures	4,97%	5,65%	5,21%
Fabrication de papier, de carton et d'articles en papier ou en carton	0,33%		0,21%
Fabrication de produits alimentaires et de boissons	18,54%	25,00%	20,85%
Fabrication de produits chimiques		0,60%	0,21%
Fabrication de produits en caoutchouc ou en matières plastiques	0,33%	0,30%	0,32%
Hôtellerie et restauration	5,79%	5,65%	5,74%
Manutention	0,17%	0,89%	0,43%
Menuiserie et métallurgie	0,33%	0,89%	0,53%
Nettoyage	0,99%	0,89%	0,96%
Pêche, pisciculture, aquaculture	0,50%		0,32%
Réparations d'automobiles et de motos	0,99%		0,64%
Santé animale	0,99%	0,89%	0,96%
Santé humaine et action sociale	2,81%	2,38%	2,66%
Sécurité	1,49%	2,08%	1,70%
Services liés à l'immobilier	3,15%	2,08%	2,77%
Sylviculture, exploitation forestière, activités annexes	1,66%	1,19%	1,49%
Technologies de l'information et de la communication	3,64%	1,49%	2,87%
Transport et transit	2,15%	2,38%	2,23%
Travail du cuir ; fabrication d'articles de voyage ; fabrication de chaussures	0,83%	0,60%	0,74%
<b>Total</b>	<b>604</b>	<b>336</b>	<b>940</b>

Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019

## • Education

La théorie du capital humain suggère que l'éducation est un facteur important d'innovation et d'amélioration de la productivité et peut constituer un levier important de sortie de la pauvreté. Il est donc important d'analyser le niveau d'éducation des BoP. Les données du graphique 2.11 montrent que la proportion des BoP ayant été à l'école est plus élevée (62.4%) que celle des BoP n'ayant pas été à l'école (37.6%). Par ailleurs, la proportion de BoP ayant été à l'école est plus élevée chez les bénéficiaires. En effet, 69.30% des bénéficiaires d'activité d'entreprises inclusives ont été à l'école contre seulement 30.70% qui n'y ont pas été. Chez les non bénéficiaires, 58.80% des répondants déclarent être allés à l'école et 41.2% n'ont pas eu cette chance.

**Graphique 2.11 : Proportion des individus ayant été à l'école**

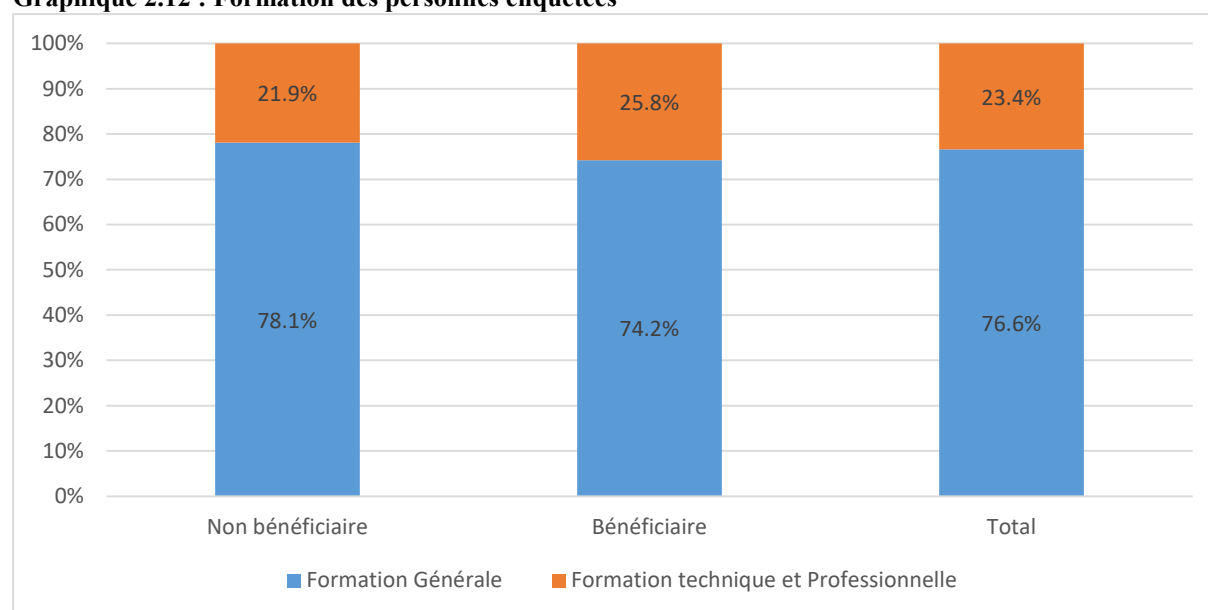


Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019

- **Formation des BoP**

Une formation spécifique peut améliorer les capacités des individus et les rendre plus ou moins aptes à s'insérer dans les modèles d'affaires bénéfiques. La proportion de répondants ayant suivi une formation générale (76.6%) est plus élevée que celle des répondants ayant suivi une formation technique et professionnelle (23.4%), mais la formation technique et professionnelle est plus élevée chez les bénéficiaires comparativement aux non bénéficiaires. En effet, le graphique 2.12 montre que 25.80% des bénéficiaires ont suivi une formation technique et professionnelle, contre 21.90% pour les non bénéficiaires.

**Graphique 2.12 : Formation des personnes enquêtées**



Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019

- **Taille du ménage du BoP**

La taille du ménage peut influencer les capacités des individus et les rendre plus ou moins aptes à s'insérer dans les modèles d'affaires spécifiques. La taille du ménage du BoP est d'environ 7 personnes au niveau national. Cette tendance s'observe lorsqu'on désagrège les données. Les données du tableau 2.9 montrent que la taille des ménages des bénéficiaires est pratiquement identique à celle des ménages des non bénéficiaires.

**Tableau 2.9 : Taille du ménage du bénéficiaire**

	Observations	Moyenne	Ecart-type	Minimum	Maximum
Non bénéficiaire	725	7,23	5,228	1	43
Bénéficiaire	383	7,25	5,405	1	40
Total	1108	7,24	5,288	1	43

Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019

- **Localisation du ménage du BoP**

La localisation du ménage peut influencer les capacités de ses membres et les rendre plus ou moins aptes à s'intégrer dans les modèles d'affaires spécifiques. Les données du tableau 2.10

montrent que 66% des BoP réside en milieu urbain contre seulement 34% en milieu rural. Chez les bénéficiaires, la proportion de résident en milieu urbain (67,8) est légèrement supérieure à celle des non bénéficiaires (65%). Selon le sexe, on constate que 66.7% des femmes réside en milieu urbain contre 64.6% des hommes. La proportion de résidents en milieu urbain est légèrement plus élevée chez les femmes bénéficiaires (67.2%) que chez les femmes non bénéficiaires (66.4%). L'écart est plus important chez les hommes dont 69% des bénéficiaires résident en milieu urbain contre 62.2% pour les non bénéficiaires.

**Tableaux 2.10 : Milieux de résidence des bénéficiaires**

Sexe du répondant		Non bénéficiaire	Bénéficiaire	Total
Féminin	milieu urbain	66,4%	67,2%	66,7%
	milieu rural	33,6%	32,8%	33,3%
	Total	100%	100%	100%
Masculin	Ne sait pas	,4%	,8%	,5%
	milieu urbain	62,2%	69,0%	64,6%
	milieu rural	37,4%	30,2%	34,9%
	Total	100%	100%	100%
Total	Ne sait pas	,1%	,3%	,2%
	milieu urbain	65,0%	67,8%	66,0%
	milieu rural	34,9%	31,9%	33,9%
	Total	100%	100%	100%

Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019

## • Revenu

Le niveau de revenu tiré de la production des BoP peut influencer les capacités des individus et les rendre plus ou moins aptes à s'insérer dans les modèles d'affaires bénéfiques. Les données du tableau 2.11 montrent qu'au plan national, le revenu tiré de la production a une tendance haussière entre 2016 et 2018, allant de 890 295 FCFA pour atteindre 1 047 471 FCFA, en passant par 897 717 FCFA. Cette relative tendance haussière se maintient quand on analyse les données des revenus des bénéficiaires et des non bénéficiaires. Il est cependant important de noter que, durant la période considérée, le revenu moyen des non bénéficiaires est supérieur à celui des bénéficiaires. En 2016, le revenu moyen des non bénéficiaires évalué à 948 583 F CFA dépassait déjà celui des bénéficiaires, qui se chiffrait à 717 197 F CFA. Cette contreperformance des bénéficiaires s'est poursuivie jusqu'en 2018.

**Tableau 2.11 : Revenu tiré de production**

		Revenu total tiré		
		production 2016	production 2017	production 2018
Non bénéficiaire	Moyenne	948 582,653	935 850,49	1 120748,56
	Ecart-type	2254839,47	2291145,93	2553398,15
	Minimum	25000	10000	20000
	Maximum	15000000	15000000	15000000
	N	98	102	104
Bénéficiaire	Moyenne	717 196,97	779 848,485	841 500
	Ecart-type	724627,576	886063,631	886656,093

	Minimum	70000	50000	105000
	Maximum	3010000	3290000	3250000
	N	33	33	37
Total	Moyenne	890 294,656	897 716,667	1 047 470,57
	Ecart-type	1983201,86	2036815,24	2239217,96
	Minimum	25000	10000	20000
	Maximum	15000000	15000000	15000000
	N	131	135	141

Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019

### • Statut professionnel

Le statut professionnel du ménage bénéficiaire peut influencer les capacités des individus et les rendre plus ou moins aptes à s'insérer dans les modèles d'affaires. Les BoP affichent une grande diversité de statuts professionnels, mais il se dégage quatre principaux statuts à l'examen des données. Ces sont, par ordre d'importance, les propriétaires ou co-propriétaires d'un business ou manager de ce business (42.6%), les employés/ouvriers qualifiés dans une entreprise (21.7%), les employés/ouvriers non qualifiés dans une entreprise (19.5%) et les employés/cadres moyens dans une entreprise (5.6%). Pour les bénéficiaires, les proportions d'employés/cadres moyens dans une entreprise (9.8%) et celles des employés/ouvriers qualifiés dans une entreprise (33.4%) sont supérieures à celles des non bénéficiaires qui sont respectivement de 3.3% et de 15.1%. Pour les non bénéficiaires, ce sont les proportions d'employés/ouvriers non qualifiés dans une entreprise (20.6%) et celles des propriétaires ou co-propriétaires d'un business et manager de ce business (52.1%) qui sont supérieures à celles des bénéficiaires qui sont respectivement de 17.5% et de 25.4%.

**Tableau2. 12: Statut professionnel des BoP**

Statut professionnel principal	Non bénéficiaire	Bénéficiaire	Total
Autre	,8%	,6%	,7%
Employé/ Agent de maîtrise dans une entreprise	1,5%	6,5%	3,3%
Employé/ Cadre moyen dans une entreprise	3,3%	9,8%	5,6%
Employé/ Cadre supérieur dans une entreprise	1,0%	3,6%	1,9%
Employé/ Ouvrier non qualifié dans une entreprise	20,6%	17,5%	19,5%
Employé/ Ouvrier qualifié dans une entreprise	15,1%	33,4%	21,7%
Fonctionnaire		,3%	,1%
Manœuvre agricole	2,3%	,6%	1,7%
Métayer	,2%		,1%
Propriétaire (co-propriétaire) d'un Business et Manager de ce Business	52,1%	25,4%	42,6%
Propriétaire (co-propriétaire) d'un Business mais n'exerce pas dans ce Business	2,0%	1,5%	1,8%
Propriétaire (co-propriétaire) d'un Business, Exerce dans ce Business mais pas le Manager	1,2%	,9%	1%
Total	608	338	946

Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019

### • Type de contrat

Le type de contrat exécuté par le BoP peut jouer sur ses capacités et le rendre plus ou moins apte à s'insérer dans les modèles d'affaires. Une proportion importante de BoP travaille sans aucun contrat. Bien que la tendance reste la même pour les données désagrégées, on constate que les proportions de bénéficiaires ayant des CDD ou des CDI restent largement au-dessus de celles des non bénéficiaires. Les données du tableau 2.13 montrent qu'environ 83% des BoP travaillent sans aucun contrat. Les proportions de travailleurs sans aucun contrat sont respectivement de 90.3% pour les non bénéficiaires et de 67.7% pour les bénéficiaires. Environ 16% de bénéficiaires travaillent sous CDD contre seulement 6.5% pour les non bénéficiaires. Pour les CDI, on enregistre environ 16% de bénéficiaires contre seulement 3.2% de non bénéficiaires.

**Tableau2.13 : Type de contrat**

Type de contrat	Non bénéficiaire	Bénéficiaire	Total
Aucun	90,3%	67,7%	82,8%
Contrat à durée déterminée (CDD)	6,5%	16,1%	9,7%
Contrat à durée indéterminée (CDI)	3,2%	16,1%	7,5%
Total	124	62	186

Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019

- **Appartenance à une association professionnelle**

L'appartenance du BoP à une association professionnelle peut jouer ses capacités et le rendre plus ou moins apte à s'insérer dans les modèles d'affaires spécifiques. On constate une relative faible proportion des BoP appartenant à une association professionnelle, bien que cette proportion soit plus élevée pour les bénéficiaires comparativement aux non bénéficiaires. Les données du tableau 2.14 montrent que la proportion de BoP appartenant à une association professionnelle est de 18.5% en moyenne, mais atteint 21% pour les bénéficiaires et se situe à 17% pour les non bénéficiaires. L'approche par sexe garde les mêmes tendances. La proportion des femmes bénéficiaires appartenant à une association professionnelle (23.6%) est supérieure à celle des femmes non bénéficiaires (19.7%). La proportion des hommes bénéficiaires (16%) est aussi supérieure à celle des hommes non bénéficiaires (12.5%).

**Tableau2.14. : Appartenance à une association professionnelle**

Sexe		Non bénéficiaire	Bénéficiaire	Total
Féminin	Non	80,3%	76,4%	78,9%
	Oui	19,7%	23,6%	21,1%
	Total	391	216	607
Masculin	Non	87,5%	84,0%	86,2%
	Oui	12,5%	16,0%	13,8%
	Total	216	125	341
Total	Non	82,9%	79,2%	81,5%
	Oui	17,1%	20,8%	18,5%
	Total	607	341	948

Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019

- **Conclusion**

Ce chapitre a fait l'état des lieux de l'entrepreneuriat inclusif au Burkina Faso en mettant l'accent notamment sur le profil des managers des entreprises, celui des entreprises et celui des bénéficiaires ou non des modèles d'affaire inclusif. Au niveau du profil des managers, les managers des entreprises inclusives semblent plus jeunes et moins expérimentés, avec une dominance du sexe féminin et une participation plus importante aux formations, conférences et ateliers sur les nouveaux modèles d'affaires. Au niveau du profil des entreprises, les GIC et les coopératives sont exclusivement inclusives. La proportion d'entreprises individuelles est plus importante chez les entreprises inclusives. Certains secteurs d'activités sont l'apanage des entreprises inclusives comme l'« Agriculture, la chasse et les activités annexes », le « Commerce de produits alimentaires et de boissons », la « Fabrication de produits alimentaires et de boissons » et l'« Hôtellerie et la restauration ». Les secteurs prioritairement investis par entreprises non inclusives sont l'« Activité professionnelle, scientifique et technique », le « Commerce » et les « Services liés à l'immobilier ». Au niveau du profil des BoP, il n'y a pas de différence significative entre l'âge des bénéficiaires et celui des non bénéficiaires, de même qu'entre la taille des ménages des deux catégories de BoP. Par contre, la proportion de répondants ayant été à l'école et celle des répondants ayant suivi une formation technique et professionnelle est plus importante pour les bénéficiaires comparativement aux non bénéficiaires, pendant que le revenu de la production des bénéficiaires est inférieur à celui des non bénéficiaires de 2016 à 2018. Pendant que la moitié des bénéficiaires (50.9%) sont des employés/ouvriers qualifiés ou non qualifiés, les Propriétaires/co-propriétaires d'un Business et Manager de ce Business représentent également la moitié des non bénéficiaires (52.1%). On note également que la grande majorité des non bénéficiaires collaborant avec une entreprise n'ont pas de contrat (90.3%) tandis qu'environ un tiers des bénéficiaires collaborant avec une entreprise ont un contrat (32.2%). Le chapitre qui suit traite de l'adoption de l'entrepreneuriat inclusif au Burkina Faso.



## CHAPITRE 3. ADOPTION DE L'ENTREPRENARIAT INCLUSIF AU BURKINA FASO

La mise en œuvre du modèle d'entrepreneuriat inclusif tout en étant orienté vers les personnes vulnérables, doit être profitable aux entreprises qui mettent en place ce type de modèle d'affaires. Dans la conduite de ce type de modèle, les entreprises initiatrices de la stratégie peuvent avoir besoin de guidance. Ce chapitre traite des critères d'identification des entreprises inclusive et de la mise en œuvre de la stratégie d'intégration des BoP.

### 3.1. Identification des entreprises inclusives

L'entrepreneuriat inclusif est un modèle d'affaires qui vise à intégrer les groupes vulnérables notamment les jeunes et les femmes pour faire face à l'augmentation croissante des inégalités et de la pauvreté. Pour identifier les entreprises qui pratiquent ce genre de modèles d'affaires (entreprises inclusives) plusieurs critères ont été définis : (i) existence d'une politique avec des stratégies particulières de collaboration spécifique dans la chaîne de valeur avec les personnes vulnérables, (ii) proportion de bénéficiaires, (iii) nombre de BoP intégrées déclaré (iv) durée de mise en œuvre de la stratégie et (v) la description de la stratégie.

Le tableau 3.1 fait le point des entreprises remplissant chacun de ces critères. Les données renseignent que 29% des entreprises déclarent avoir une stratégie en faveur des BoP et 26% sont capable de décrire cette stratégie. On note que 22.5% des entreprises déclarent intégrer des BoP dans leur modèle d'affaire et 26% connaissent le nombre d'années de mise en œuvre de la stratégie et autant d'entreprises ont fourni une description de la stratégie.

**Tableau 3.1 : Entreprises vérifiant les critères définis (%)**

Critère d'inclusivité	Existence d'une politique ou stratégie BoP	Existence de la proportion de BoP intégrées	Existence du nombre de BoP intégrées	Existence d'âge de la stratégie BoP	Existence de description de la stratégie BoP
Non	69,5	77,5	77,5	73,9	74,0
Oui	28,6	22,5	22,5	26,1	26,0
Ne sait pas	1,9				
Observations	538	551	551	551	551

Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019

La satisfaction simultanée de l'ensemble des trois critères principaux critères d'inclusivité (existence d'une stratégie de collaboration avec des personnes vulnérables dans la chaîne de valeur de l'entreprise, existence de la durée de mise en œuvre de la stratégie et existence de la description de la stratégie) confère à l'entreprise la qualité d'entreprise inclusive. Sinon, elle est considérée comme une entreprise non inclusive. Les données du tableau 2.2 indiquent que 423 entreprises sont non inclusives soit 76.8% contre 128 entreprises sont inclusives, soit 23.2% des entreprises enquêtées.

**Tableau 3.2 : Entreprises inclusives et non inclusives enquêtées**

Type d'entreprise	Effectifs	Pourcentage
Entreprises non inclusives	423	76,8%
Entreprises inclusives	128	23,2%
Total	551	100,00%

Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019

### 3.2. Mise en œuvre de la stratégie BoP

Cette section examine la perception des BoP, les types d'activités des BoP, les raisons d'adoption de l'entrepreneuriat inclusif et les difficultés rencontrées.

- **Perception des BoP par les entreprises**

Une bonne connaissance du profil des BoP permet de mieux les intégrer dans un modèle d'affaire inclusif. Aussi est-il intéressant d'analyser la perception des personnes vulnérables par les entreprises. Le choix du profil de BoP adéquat permettra son épanouissement dans la collaboration avec l'entreprise et boostera une relation mutuellement avantageuse. Les données du tableau 3.3 donnent la perception que les entreprises ont des personnes vulnérables au Burkina Faso. Il ressort que 82.5% des entreprises enquêtées estiment que les non-voyants sont des personnes vulnérables, pendant que les personnes handicapées physique et les personnes handicapées moteur sont considérées comme vulnérables par 80,7% et 70,5% des entreprises enquêtées respectivement. En outre, les personnes vivant en milieu rural sont aussi considérées comme vulnérables par 32.2% des entreprises. Comparativement aux entreprises non inclusives, les entreprises inclusives sont plus disposées à reconnaître la vulnérabilité des personnes quel que soit le type de vulnérabilité considéré, sauf pour les personnes ayant un revenu journalier supérieur ou égal à 2 \$US.

**Tableau3.3 : Perception de la personne vulnérable par les entreprises**

Types de vulnérables	Type d'entreprises		Total
	Entreprise non inclusive	Entreprise inclusive	
Personne vivant en milieu rural est Vulnérable	28,3%	44,5%	32,2%
Personne handicapé moteur est Vulnérable	68,9%	75,6%	70,5%
Personne handicap Physique est Vulnérable	78,8%	86,7%	80,7%
Malvoyant est Vulnérable	66,1%	80,5%	69,5%
Non voyant est Vulnérable	80,8%	88,1%	82,5%
Malentendant est Vulnérable	60,4%	71,1%	62,9%
Personne souffrant de surdité est Vulnérable	64,3%	75,0%	66,9%
Personne avec troubles d'élocution est Vulnérable	59,9%	68,8%	62,0%
Muet est Vulnérable	65,7%	76,6%	68,3%
Personne pauvre est Vulnérable	73,4%	86,7%	76,6%
Jeunes sont Vulnérables	23,7%	50,0%	30,0%
Femmes généralement sont Vulnérables	29,8%	50,4%	34,7%
Femmes rurale sont Vulnérables	49,8%	71,1%	54,8%
Femmes du milieu informel sont Vulnérables	31,0%	46,9%	34,8%
Personne incapable de prendre soin de soi-même est Vulnérable	82,8%	88,9%	84,2%
Autres groupes de personnes Vulnérables	7,9%	8,1%	8,0%
<= \$ 1dollar25 /jour (688FCFA/jour)	60,8%	80,5%	65,5%

<= \$ 2/jour (1100 FCFA/jours)	29,3%	16,4%	26,2%
<= \$ 3/jour (1650 FCFA/jours)	7,1%	1,6%	5,8%
<= \$ 4/jour (2200FCFA/jours)	2,0%	1,6%	1,9%
Autre	,7%		,6%

Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019

### • Type d'activités avec les BoP

Les entreprises mènent plusieurs types d'activités avec les BoP. Les données du tableau 3.4 montrent une diversité d'activités dont les quatre principales sont la formation (50%), la création d'emplois (27.87%), le financement (6.56%) et le coaching (4.09%). Suivent les activités de rapprochement des centres de distribution aux personnes vulnérables (2.46%), de soutien à la création d'entreprises (2.46%), d'aide à l'installation (1.64%) et de distribution d'engrais et de produits Phytosanitaires (1.46%). Les autres types d'activités sont marginales et représentent chacune moins de 1% de l'ensemble des activités conduites.

**Tableau 3. 4: Type d'activités avec les BoP**

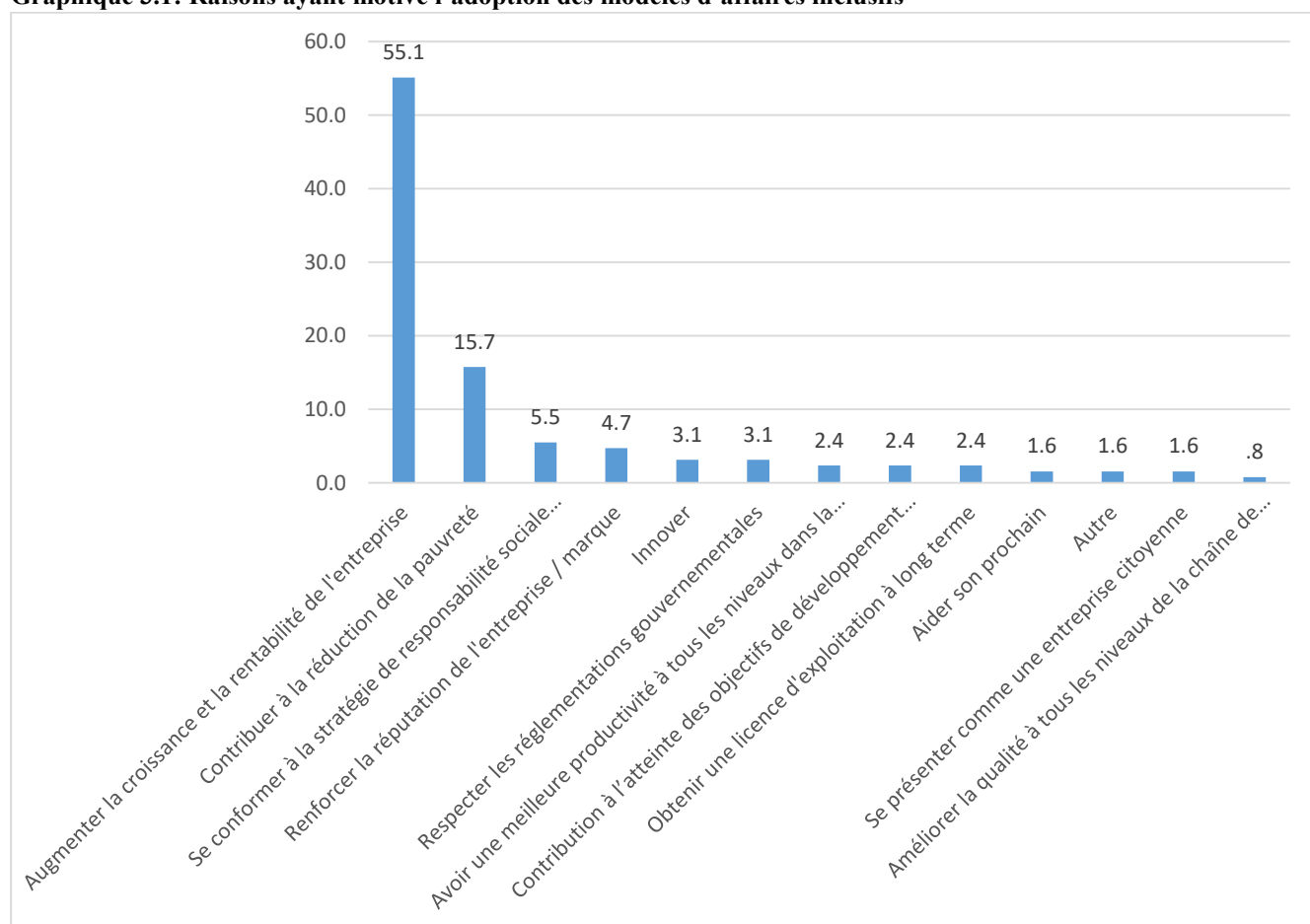
Activités	Effectifs	Pourcentage
Offres d'emploi	1	0,82
Aide à l'accès au marché	1	0,82
Aide à l'installation	2	1,64
Coaching	5	4,10
Création d'emploi	34	27,87
Distribution d'engrais et de produits Phytosanitaires	2	1,64
Don	1	0,82
Financement	8	6,56
Formation	61	50,00
Rapprochement des centres de distribution près des personnes vulnérables ou au bas de l'échelle	3	2,46
Soutien à la création d'entreprise	3	2,46
Soutien à la création et/ou au développement d'entreprise	1	0,82
Total	122	100,00

Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019

### • Raisons de la mise en œuvre de la stratégie BoP

Plusieurs raisons peuvent justifier l'adoption du modèle d'entrepreneuriat inclusif et l'examen de ces raisons peut permettre d'orienter les politiques de promotion et d'encouragement de ce type de modèle d'affaire. Les données du graphique 3.1 permettent de noter que trois principales raisons sont évoquées par les entreprises pour justifier leur engagement dans l'entrepreneuriat inclusif. L'augmentation de la croissance et de la rentabilité de l'entreprise est la première raison d'adoption des modèles d'affaires inclusifs (55.10%). Un tel résultat est conforme à l'esprit de l'entrepreneuriat inclusif qui est d'abord la recherche de meilleures conditions de réalisation du profit par l'entreprise. La deuxième raison d'adoption de l'entrepreneuriat inclusif est la contribution à la réduction de la pauvreté (15.70%), tandis que la conformité à la stratégie de responsabilité sociales des entreprises et aux exigences internes (5.50%) vient en troisième position des motivations d'adoption de l'entrepreneuriat inclusif.

**Graphique 3.1: Raisons ayant motivé l'adoption des modèles d'affaires inclusifs**



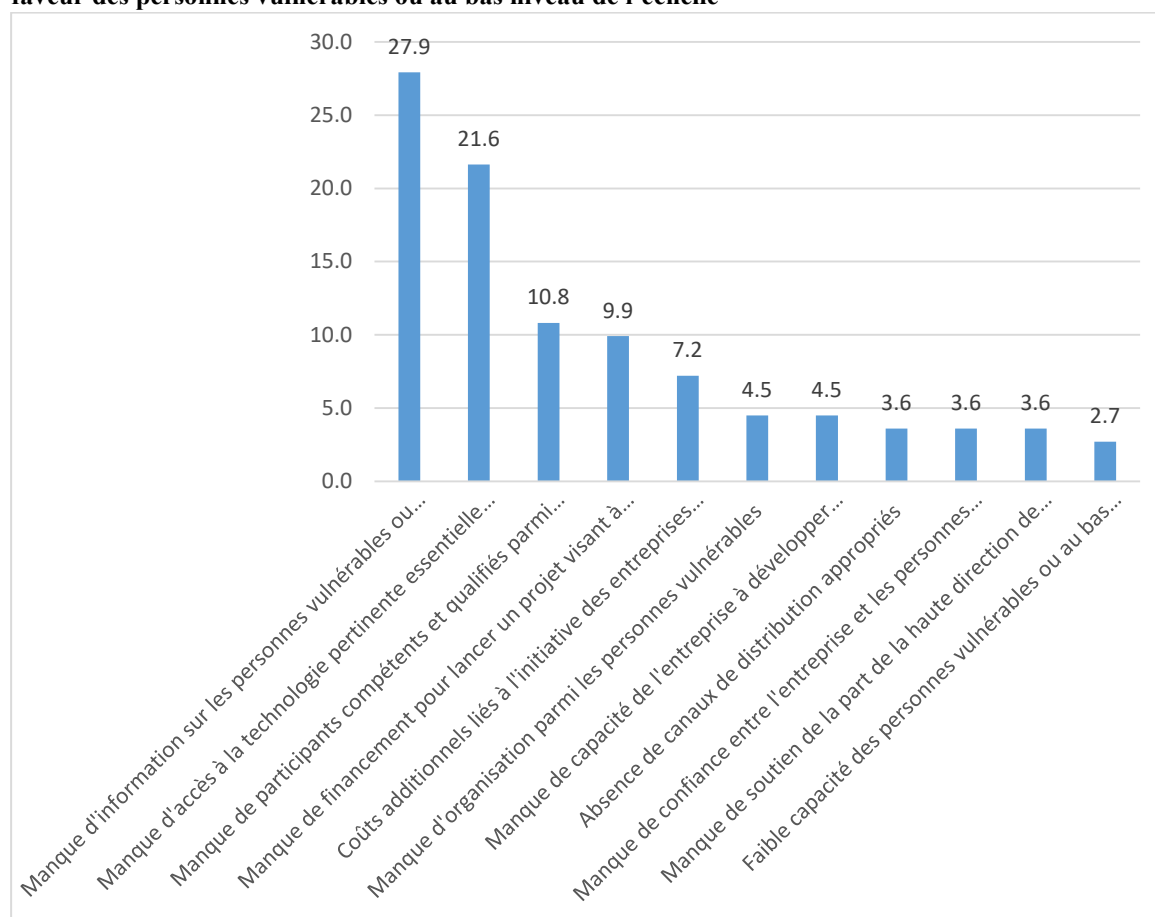
Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019

- **Difficultés liées à l'adoption de l'entrepreneuriat inclusif**

Dans la mise en œuvre des modèles d'affaires inclusifs, les entreprises qui s'y engagent, font face à un certain nombre de contraintes. Plusieurs facteurs entravent la mise en œuvre de ce type de modèles d'affaires. Les données du graphique 3.2 permettent d'identifier quatre principaux facteurs qui contraignent le développement des modèles d'affaires inclusifs. Le

manque d'informations sur les personnes vulnérables (comportement du consommateur, besoins, capacités de production, etc.) se positionne comme la première difficulté rencontrée dans la mise en œuvre de l'entreprenariat inclusif (27.90%). Cette difficulté est suivie du manque d'accès à la technologie pertinente essentielle qui permettrait l'inclusion des personnes vulnérables dans la chaîne de valeur de l'entreprise (21.60%), du manque de participants compétents et qualifiés parmi les personnes vulnérables ou au bas niveau de l'échelle pour faire du projet un succès (10.80%) et du manque de financement pour lancer un projet visant à inclure les personnes vulnérables dans la chaîne de valeur (9.90%).

**Graphique 3.2 : Difficultés rencontrées dans la mise en œuvre de la politique et des stratégies spécifiques en faveur des personnes vulnérables ou au bas niveau de l'échelle**



Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019

## Conclusion A étoffer

Ce chapitre a passé en revue les critères d'identification des entreprises avant de se focaliser sur la stratégie de mise en œuvre des BoP. L'analyse de la stratégie des BoP a concerné principalement la perception des BoP, l'examen de leurs activités, les raisons d'adoption des

modèles d'affaires inclusifs et les difficultés rencontrées. Le chapitre qui suit aborde le lien entre l'entrepreneuriat inclusif et la performance des entreprises au Burkina Faso.

## CHAPITRE 4. ENTREPRENARIAT INCLUSIF ET PERFORMANCE DES ENTREPRISES AU BURKINA FASO

Les modèles d'affaires inclusifs sont des modèles d'affaires gagnant-gagnant entre l'entreprise inclusive et le bénéficiaire qui est en relation avec elle. L'entrepreneuriat inclusif devrait donc affecter la performance des entreprises notamment à travers les résultats financiers (résultat net, bénéfice net, chiffre d'affaires et perspectives sur le chiffre d'affaire) et les emplois (masse salariale des travailleurs permanents et non permanents et la dynamique de la main d'œuvre. Ce chapitre aborde ces aspects.

### 4.1. Résultats financiers

- **Résultat net**

Le tableau 4.1 donne une idée sur le résultat net moyen selon la taille et le type d'entreprise pour l'année 2017 au Burkina Faso. Il ressort des données de ce tableau que le résultat net moyen des entreprises inclusives est généralement supérieur à celui des entreprises non inclusives, à l'exception des entreprises de taille moyenne pour lesquelles le résultat net des entreprises inclusive est inférieur à celui des non inclusives.

**Tableau 4.1 : Résultat net selon la taille et le type des entreprises en 2017 en F CFA**

Taille de l'entreprise en 2017		Observations	Moyenne	Ecart-type
Grande entreprises	Entreprise non inclusive	15	2 865 758 734	7 161 647 287
	Entreprise inclusive	6	13 817 277 628	33 647 966 066
	Total	21	5 994 764 132	18 564 734 329
Moyenne entreprise	Entreprise non inclusive	86	100 917 101	191 296 976
	Entreprise inclusive	27	78 127 972	206 645 237
	Total	113	95 471 911	194 373 209
Petite entreprise	Entreprise non inclusive	27	4 953 039	15 597 421
	Entreprise inclusive	6	4 984 803	3 006 080
	Total	33	4 958 814	14 109 456
Total	Entreprise non inclusive	128	404 679 561	2 547 607 589
	Entreprise inclusive	39	2 180 590 509	13 201 138 612
	Total	167	819 413 255	6 739 921 892

Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019

- **Bénéfice net**

Le tableau 4.2 donne des informations sur les bénéfices nets moyens réalisés selon la taille et le type d'entreprise pour l'année 2017 au Burkina Faso. L'analyse des données de ce tableau montre que le bénéfice net moyen réalisé par les entreprises inclusives est supérieur à celui des

entreprises non inclusives. Ces résultats tendent à indiquer que le modèle d'entrepreneuriat inclusif aurait des effets positifs sur la performance des entreprises qui s'y engage.

**Tableau 4.2 : Bénéfices nets réalisés selon la taille et le type des entreprises en 2017 en F CFA**

Type d'entreprises		Observations	Moyenne	Ecart-type
Grande entreprises	Entreprise non inclusive	10	368 622 527	394 894 636
	Entreprise inclusive	3	24 200 535 627	41 863 208 167
	Total	13	5 868 294 781	20 035 670 241
Moyenne entreprise	Entreprise non inclusive	103	38 502 023	79 576 807
	Entreprise inclusive	17	56 811 585	97 340 024
	Total	120	41 095 877	82 115 145
Petite entreprise	Entreprise non inclusive	29	3 304 874	8 517 781
	Entreprise inclusive	7	4 290 880	4 042 598
	Total	36	3 496 597	7 810 269
Total	Entreprise non inclusive	142	54 561 795	149 241 983
	Entreprise inclusive	27	2 725 831 110	13 952 731 570
	Total	169	481 332 633	5 577 735 294

Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019

- **Chiffre d'affaire**

Le tableau 4.3 donne une idée sur les chiffres d'affaires moyens selon la taille et le type d'entreprise pour l'année 2017 au Burkina Faso. Il ressort de ce tableau que le chiffre d'affaire moyen des entreprises inclusives est généralement inférieur à celui des entreprises non inclusives, à l'exception des entreprises de grande taille pour lesquelles le chiffre d'affaire des entreprises inclusive est supérieur à celui des non inclusives.

**Tableau 4.3 : Chiffre d'affaires selon la taille et le type des entreprises en 2017**

Taille et type d'entreprise		Observations	Moyenne	Ecart-type
Grandes entreprises	Entreprise non inclusive	30	14732796438	36982266435
	Entreprise inclusive	11	20791512760	58891647551
	Total	41	16358305695	43197415833
Moyennes entreprises	Entreprise non inclusive	203	258859304	219075814,8
	Entreprise inclusive	53	247568924	195729568,5
	Total	256	256521842,5	214131273,8
Petites entreprises	Entreprise non inclusive	62	23569344,79	13982356,68
	Entreprise inclusive	27	17549396,37	12919665,54
	Total	89	21743068,3	13877458,62
Total	Entreprise non inclusive	295	1681334343	12421731060
	Entreprise inclusive	91	2662655242	20762548017
	Total	386	1912682016	14791055837

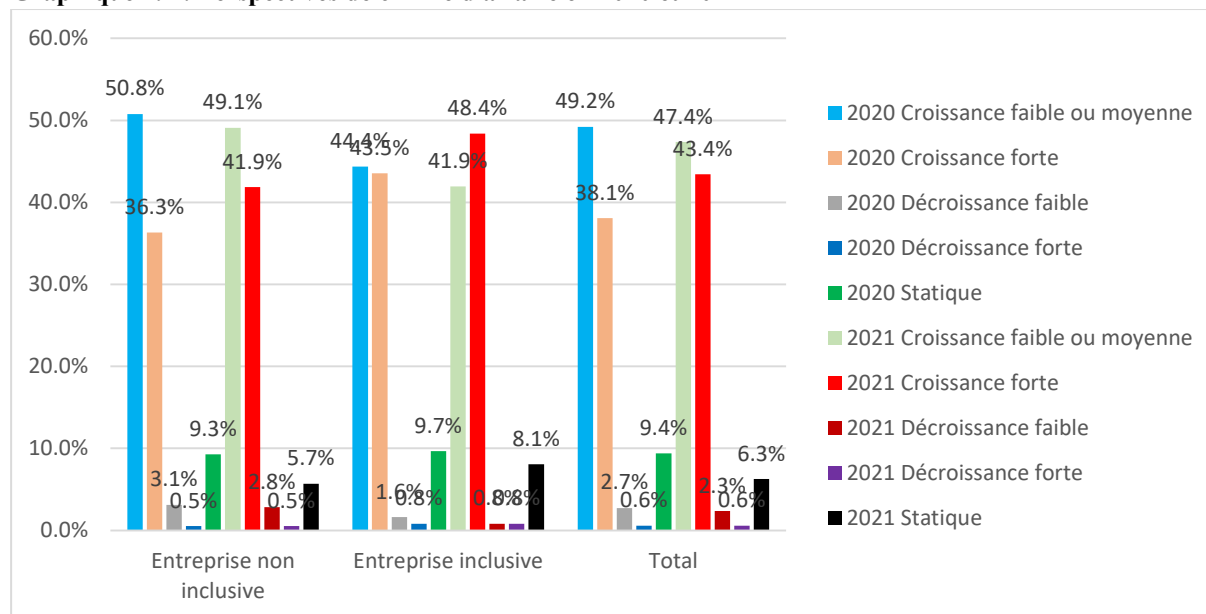
Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019

- **Perspectives sur le Chiffre d'affaire**

La prédominance des entreprises inclusives sur les non inclusives en termes de résultats nets moyens réalisés amène à s'interroger sur les perspectives de leur chiffre d'affaire aux horizons 2020 et 2021. Les données du graphique 4.1 montrent que les entreprises ont de bonnes perspectives de chiffre d'affaire pour 2020 et 2021, avec une meilleure perspective pour 2021. En effet, deux principales perspectives se dégagent quel que soit le type d'entreprise. Il s'agit soit d'une croissance faible ou moyenne, soit d'une croissance forte du chiffre d'affaire. Pour 2020, 44% des entreprises inclusives anticipent une croissance forte de leur chiffre d'affaire,

contre 36% pour les entreprises non inclusives. Par ailleurs, 44% des entreprises inclusives anticipent une croissance faible ou moyenne contre 51% pour les entreprises non inclusives. Pour 2021, l'anticipation de croissance forte augmenterait à 48% pour les entreprises inclusives contre 42% pour les entreprises non inclusives, pendant que l'anticipation de croissance faible ou moyenne déclinerait à 42% pour les entreprises inclusives contre 49% pour les entreprises non inclusives. En somme, 88% des entreprises inclusives et 87% des entreprises non inclusives anticipent un croissant de leur chiffre d'affaire en 2020, contre 90% et 91% respectivement pour les deux types d'entreprises en 2021, avec davantage de croissance forte en 2021 comparativement à 2020.

**Graphique 4.1 : Perspectives de chiffre d'affaire en 2020 et 2021**



Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019

## 4.2. Emplois

L'objet de cette section est d'analyser les emplois. Elle est structurée en trois points dont le premier analyse le nombre d'employés, le deuxième examine la masse salariale et la troisième traite des perspectives sur la dynamique de la main d'œuvre.

- **Nombre d'employés**

Le nombre moyen d'employés permanents dans les entreprises burkinabé est relativement faible. En outre, on constate que les dispersions de la distribution autour des moyennes calculées restent élevées aussi bien pour les entreprises inclusives et non inclusives que sur le plan national

Les données du tableau 4.4 montrent, qu'en moyenne au plan national chaque entreprise enquêtée emploie permanemment 37 personnes. Les entreprises inclusives affichent environ 40 employés permanents contre seulement 36 employés permanents pour les entreprises non inclusives. Les écarts types sont respectivement de 117, 138 et 133 points pour les entreprises inclusives, non inclusives et pour l'ensemble des entreprises enquêtées.

**Tableau 4.4 : Nombre d'employés permanents**



Type d'entreprises	Observations	Moyenne	Ecart-type
Entreprises inclusives	126	39,76	116,961767
Entreprises non inclusives	416	36,43	137,867073
Total	542	37,2	133,204

Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019

En moyenne, la proportion des femmes dans les employés permanents des entreprises est de 29,13% pour l'ensemble des entreprises. Selon le type d'entreprise, il apparaît que les entreprises inclusives emploient davantage de femmes tant en effectif qu'en proportion d'employés permanents. Pendant le pourcentage de femmes employés permanents est de 26,14 dans les entreprises non inclusives, il atteint 34,7% dans les entreprises inclusives.

**Tableau 4.5: Nombre d'employés permanents dans les entreprises selon le sexe et proportion de femmes**

Type d'entreprises		Nombre d'employés permanents Hommes	Nombre d'employés permanents Femmes	Proportion de femmes
Entreprise non inclusive	Moyenne	21,77	7,70	0,2614
	N	396	362	
Entreprise inclusive	Moyenne	31,51	16,75	0,3470
	N	119	114	
Total	Moyenne	24,02	9,87	0,2913
	N	515	476	

Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019

- **Masse salariale de travailleurs permanents**

Au plan national, la masse salariale des travailleurs permanents connaît une relative croissance entre 2015 et 2017, même si cette croissance est faible. Il faut noter que l'évolution de la masse salariale des travailleurs permanents des entreprises inclusives est baissière alors que celle des entreprises non inclusives est haussière durant la période 2015 à 2017. Les données du tableau 4.6 montrent en effet qu'au plan national, la masse salariale des travailleurs permanents passe d'environ 52 640 462 F CFA à 53 558 119 F CFA entre 2015 et 2017. En désagrégeant les données, on constate une baisse progressive la masse salariale des travailleurs permanents des entreprises inclusives. Elle se situe à 79 919 405 F CFA en 2015, passe à 76 947 696 en 2016 pour atteindre un plancher de 73 523 930 F CFA en 2017. Par contre, la masse salariale des travailleurs permanents des entreprises non inclusives augmente ; celle-ci est évaluée à 44 122 986 F CFA en 2015, passe à 45 309 916 F CFA pour atteindre un plafond de 47 065 173 F CFA en 2017. Apparemment, le recours aux personnes au bas de l'échelle par les entreprises inclusives permettrait de réduire le niveau de la masse salariale, comparativement aux entreprises non inclusives, malgré un nombre d'employés plus élevé.

**Tableau 4.6 : Evolution de la masse salariale des travailleurs permanents par type d'entreprise en F CFA**

Type d'entreprises		Masse salariale 2015	Masse salariale 2016	Masse salariale 2017
Entreprise non inclusive	Moyenne	44 122 987	45 309 916	47 065 173
	Ecart-type	268 205 974	275 461 525	280 076 727
	Minimum	60 000	70 000	50 000
	Maximum	3 985 630 014	4 134 173 556	4 232 934 216
	Observations	237	243	246

Entreprise inclusive	Moyenne	79 919 406	76 947 697	73 523 931
	Ecart-type	287 009 628	262 711 423	259 309 699
	Minimum	25 000	25 000	25 000
	Maximum	2 331 430 000	2 119 150 000	2 180 543 000
	Observations	74	75	80
Total	Moyenne	52 640 463	52 771 657	53 558 120
	Ecart-type	272 752 573	272 431 369	274 970 600
	Minimum	25 000	25 000	25 000
	Maximum	3 985 630 014	4 134 173 556	4 232 934 216
	Observations	311	318	326

Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019

- **Masse salariale de travailleurs non permanents**

Pour les travailleurs non permanents et durant la même période, les masses salariales évoluent à la baisse aussi bien sur le plan national que par type d'entreprise. L'examen des données du tableau 4.7 attestent cette situation, même si les baisses enregistrées sont d'intensités différentes. Il y a un écart important de masse salariale entre les entreprises inclusives et les entreprises non inclusives, traduisant le fait que les entreprises inclusives ont davantage recours aux employés non permanents, bien qu'employant plus de travailleurs permanents que les entreprises non inclusives.

**Tableau 4. 7: Evolution de la masse salariale des travailleurs non permanents par type d'entreprise**

Type d'entreprises		Masse salariale 2015	Masse salariale 2016	Masse salariale 2017
Entreprise non inclusive	Moyenne	7 969 403	7 375 124	7 142 904
	Ecart-type	17 512 699	16 963 179	16 524 980
	Minimum	150 000	226 430	202 873
	Maximum	90 000 000	90 000 000	90 000 000
	observations	36	38	40
Entreprise inclusive	Moyenne	46 919 886	44 935 319	41 353 702
	Ecart-type	149 730 224	136 953 023	136 820 122
	Minimum	20 000	25 000	30 000
	Maximum	876 000 000	792 000 000	811 750 000
	Observations	36	36	36
Total	Moyenne	27 444 644	25 647 652	23 348 019
	Ecart-type	107 645 266	97 446 258	95 778 677
	Minimum	20 000	25 000	30 000
	Maximum	876 000 000	792 000 000	811 750 000
	observations	72	74	76

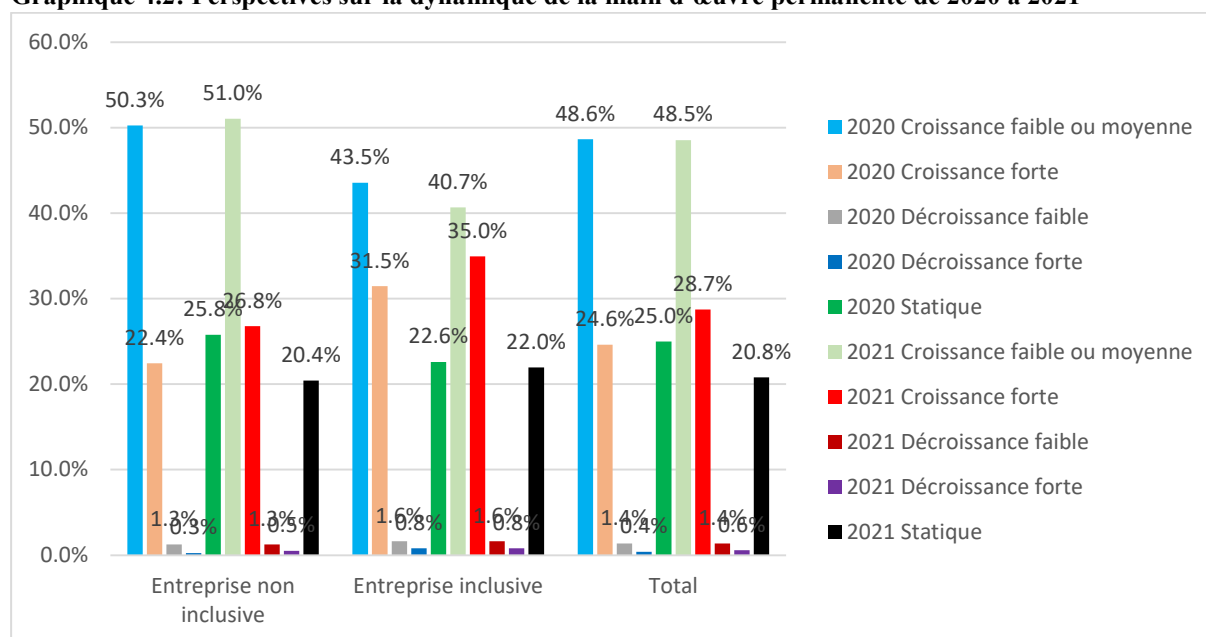
Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019

- **Perspectives sur la dynamique de la main d'œuvre**

Ces constats sur la masse salariale servie aux travailleurs, amènent à s'interroger sur les perspectives de la dynamique de la main d'œuvre permanente aux horizons 2020 et 2021. Les données du graphique 4.2 montrent que les entreprises ont de bonnes perspectives sur la dynamique de la main-d'œuvre permanente pour 2020 et 2021. En effet, deux principales perspectives se dégagent quel que soit le type d'entreprise. Il s'agit soit d'une croissance faible ou moyenne, soit d'une croissance forte de la main-d'œuvre permanente. Pour 2020, 31.5% des entreprises inclusives anticipent une croissance forte de la main-d'œuvre permanente, contre 22.4% pour les entreprises non inclusives. Par ailleurs, 43.5% des entreprises inclusives

anticipent une croissance faible ou moyenne de la main-d'œuvre permanente contre 50.3% pour les entreprises non inclusives, mais la stagnation est redoutée par 22.6% des entreprises inclusives et 25.8% des entreprises non inclusives. Pour 2021, l'anticipation de croissance forte de la main-d'œuvre permanente augmenterait à 35% pour les entreprises inclusives contre 26.8% pour les entreprises non inclusives, pendant que l'anticipation de croissance faible ou moyenne augmenterait à 40.7% pour les entreprises inclusives contre 51% pour les entreprises non inclusives, mais la stagnation est toujours redoutée par 22% des entreprises inclusives et 20.4% des entreprises non inclusives. En somme, 75% des entreprises inclusives et 72.7% des entreprises non inclusives anticipent une croissance de la main-d'œuvre permanente en 2020, contre 75.7% et 77.8% respectivement pour les deux types d'entreprises en 2021.

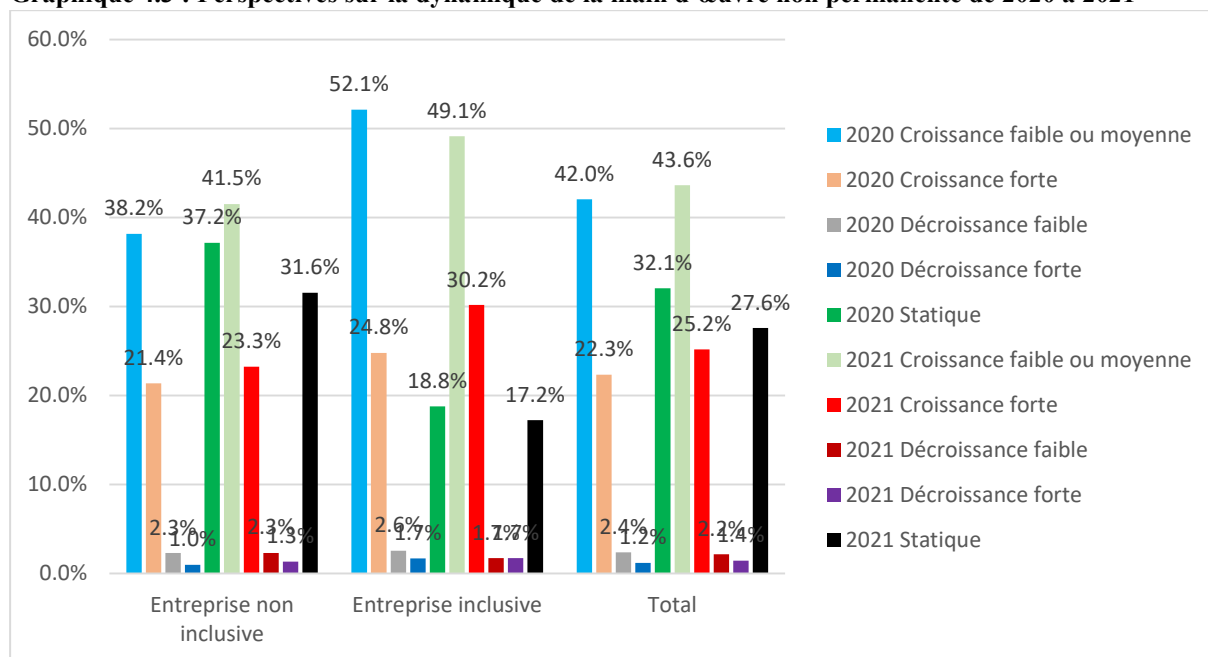
**Graphique 4.2: Perspectives sur la dynamique de la main d'œuvre permanente de 2020 à 2021**



Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019

En ce qui concerne les travailleurs non permanents, les données du graphique 4.3 montrent que les entreprises ont de bonnes perspectives sur la dynamique de la main-d'œuvre non permanente pour 2020 et 2021. En effet, deux principales perspectives se dégagent quel que soit le type d'entreprise, avec de meilleures perspectives pour les entreprises non inclusives. Il s'agit soit d'une croissance faible ou moyenne, soit d'une croissance forte de la main-d'œuvre non permanente. Pour 2020, 25% des entreprises inclusives anticipent une croissance forte de la main-d'œuvre non permanente, contre 21% pour les entreprises non inclusives. Par ailleurs, 52% des entreprises inclusives anticipent une croissance faible ou moyenne de la main-d'œuvre permanente contre 38% pour les entreprises non inclusives, mais la stagnation est redoutée par 19% des entreprises inclusives et 37% des entreprises non inclusives. Pour 2021, l'anticipation de croissance forte de la main-d'œuvre non permanente augmenterait à 30% pour les entreprises inclusives contre 23% pour les entreprises non inclusives, pendant que l'anticipation de croissance faible ou moyenne augmenterait à 49% pour les entreprises inclusives contre 42% pour les entreprises non inclusives, mais la stagnation est toujours redoutée par 17% des entreprises inclusives et 32% des entreprises non inclusives. En somme, 77% des entreprises inclusives et 59% des entreprises non inclusives anticipent une croissance de la main-d'œuvre permanente en 2020, contre 79% et 65% respectivement pour les deux types d'entreprises en 2021.

**Graphique 4.3 : Perspectives sur la dynamique de la main d'œuvre non permanente de 2020 à 2021**

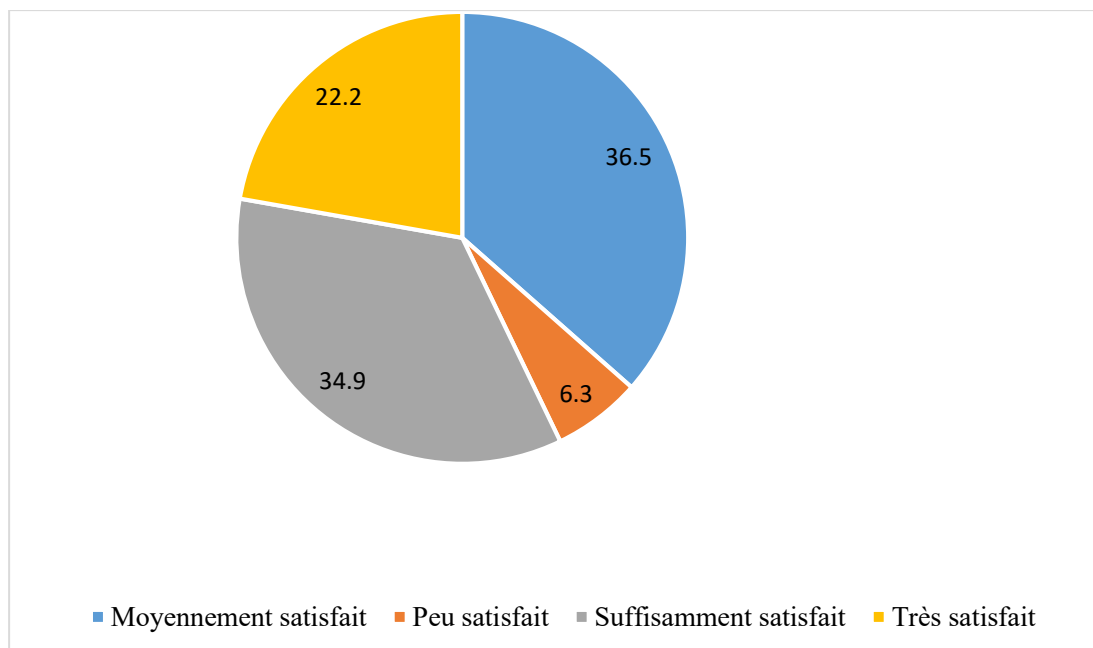


Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019

### 4.3. Niveau de satisfaction des résultats atteints avec l'intégration des personnes vulnérables

Les résultats atteints par l'entreprise intégrant les personnes vulnérables dans sa chaîne de valeur peuvent l'inciter à poursuivre ou pas ce modèle d'affaires. Les données indiquent une relative bonne satisfaction. En effet, le graphique 4.4 montre que 22.20% des entreprises sont très satisfaites des résultats engrangés avec l'intégration des personnes vulnérables ou bas niveau de l'échelle, 34.90% sont suffisamment satisfaites et 36.50 sont moyennement satisfaites. Les entreprises qui sont peu ou pas du tout satisfaites représentent 6.30% des entreprises inclusives.

**Graphique 4.4 : Niveau de satisfaction par rapport aux résultats atteints avec l'intégration des personnes vulnérables ou au bas niveau de l'échelle**



Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019

### Conclusion A étoffer

Ce chapitre analyse les effets de l'entrepreneuriat inclusif sur les performances des entreprises. Il ressort des analyses que les modèles d'entrepreneuriat contribuent à améliorer les résultats financiers des entreprises qui s'y engagent, à améliorer les emplois. Ces tendances devraient se maintenir pour les trois prochaines années. Le chapitre qui suit analyse l'effet de l'entrepreneuriat inclusif sur l'emploi des jeunes.

## CHAPITRE 5. ENTREPRENARIAT INCLUSIF ET EMPLOI DES JEUNES AU BURKINA FASO

Le chômage des jeunes est un phénomène préoccupant au Burkina Faso au regard de l'importance de la proportion de cette tranche de la population. Les modèles d'affaire inclusifs ont pour objectif de favoriser l'insertion des personnes vulnérables, notamment les jeunes dans les chaînes de valeur. Cette insertion devrait donc affecter l'employabilité des jeunes et améliorer leurs conditions de vie. Ce chapitre aborde ces aspects.

### 5.1. Employabilité des jeunes

- **Nombre des employés permanents jeunes dans les entreprises**

Le constat est que très peu de jeunes ont la chance d'être professionnellement insérés et les entreprises inclusives offrent, en moyenne, plus d'emplois permanents aux jeunes que les entreprises non inclusives. Le tableau 5.1 montre qu'au niveau national, en moyenne, les entreprises emploient environ 15 jeunes. Pendant que les entreprises inclusives emploient environ 21 jeunes permanemment, les entreprises non inclusives n'emploient permanemment que 13 jeunes.

Même si la part des jeunes dans le personnel permanent reste faible pour l'ensemble des entreprises enquêtées, celle des entreprises inclusives est supérieure à celle des entreprises non inclusives. Le tableau 5.2 montre qu'au niveau national, en moyenne, la part des jeunes dans le personnel permanent est de 39.22%. En désagrégeant les données, la part moyenne des jeunes dans le personnel permanent des entreprises inclusives est estimée à 53.44% contre 34.42% pour les entreprises non inclusives.

**Tableau 5.1: Nombre des employés permanents jeunes dans le personnel permanent des entreprises et proportion des jeunes**

Type d'entreprises		Nombre total d'employés permanents	Nombre d'employés permanents jeunes (16-35 ans)	Proportion d'employés permanents jeunes (16-35 ans)
Entreprise non inclusive	Moyenne	36,43	12,54	0,3442
	Ecart-type	137,87	44,77	
	Minimum	1	1	
	Maximum	1883	700	
	N	416	350	
Entreprise inclusive	Moyenne	39,76	21,25	0,5344
	Ecart-type	116,96	43,80	
	Minimum	1	1	
	Maximum	1034	300	
	N	126	108	
Total	Moyenne	37,20	14,59	0,3922
	Ecart-type	133,20	44,65	
	Minimum	1	1	
	Maximum	1883	700	
	N	542	458	

Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019

- **Nombre des employés non permanents jeunes dans les entreprises**

Au niveau des emplois non permanents, les entreprises inclusives offrent également plus d'emplois aux jeunes que les entreprises non inclusives, mais les emplois temporaires sont dominés par les jeunes. Le tableau 5.2 montre qu'au niveau national, en moyenne, les entreprises emploient environ 19 jeunes. Pendant que les entreprises inclusives emploient environ 28 jeunes temporairement, les entreprises non inclusives n'emploient temporairement que 14 jeunes. La proportion de jeunes employés temporairement par les entreprises est de 69.07%. Cette proportion est plus élevée dans les entreprises inclusives (71.42%) comparativement aux entreprises non inclusives (63.32%).

**Tableau 5.2 : Nombre des employés non permanents jeunes dans le personnel non permanent des entreprises et proportion des jeunes**

Type d'entreprises		Nombre Total d'employés temporaires/saisonniers	Nombre d'employés temporaires/saisonniers jeunes (16-35ans)	Proportion d'employés temporaires/saisonniers jeunes (16-35ans)
Entreprise non inclusive	Moyenne	21,89	13,64	0,6232
	Ecart-type	58,079	37,049	
	Minimum	1	1	
	Maximum	475	398	
	N	197	132	
Entreprise inclusive	Moyenne	38,80	27,71	0,7142
	Ecart-type	79,623	53,067	
	Minimum	1	1	
	Maximum	600	370	
	N	90	76	
Total	Moyenne	27,20	18,78	0,6907
	Ecart-type	65,927	43,990	
	Minimum	1	1	
	Maximum	600	398	
	N	287	208	

- **Type de contrat des jeunes**

Une proportion importante des jeunes travaille sans aucun contrat. Cette tendance reste la même pour les données désagrégées, mais on note que les proportions de bénéficiaires ayant des CDD ou des CDI restent au-delà de celles des non bénéficiaires. Les données du tableau 5.3 montrent qu'environ 86.1% des jeunes travaillent sans aucun contrat. Les proportions de jeunes travailleurs sans aucun contrat sont respectivement de 89% et de 78.6% pour les non bénéficiaires et les bénéficiaires. Environ 16.7% de bénéficiaires, de plus de 35 ans travaille sous CDD contre seulement 8.5% pour les non bénéficiaires de la même tranche d'âge. Pour les CDI, on enregistre environ 3.6% de bénéficiaires de moins de 36 ans contre 5.5% de non bénéficiaires de la même tranche d'âge.

**Tableau 5.3 : Types de contrats**

Jeunesse	Type de contrat	Non bénéficiaire	Bénéficiaire	Total
Adulte de plus de 35 ans	Aucun	91,5%	66,7%	81,8%
	Contrat à durée déterminée (CDD)	8,5%	16,7%	11,7%
	Contrat à durée indéterminée (CDI)		16,7%	6,5%
	Total	47	30	77
Jeune de moins de 36 ans	Aucun	89,0%	78,6%	86,1%
	Contrat à durée déterminée (CDD)	5,5%	17,9%	8,9%
	Contrat à durée indéterminée (CDI)	5,5%	3,6%	5,0%
	Total	73	28	101

Total	Aucun	90,0%	72,4%	84,3%
	Contrat à durée déterminée (CDD)	6,7%	17,2%	10,1%
	Contrat à durée indéterminée (CDI)	3,3%	10,3%	5,6%
	Total	120	58	178

Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019

## 5.2. Revenu des jeunes

### Revenu tiré de la production des jeunes

Les données du tableau 5.4 montrent qu'au plan national, le revenu tiré de la production des jeunes a une tendance haussière entre 2016 et 2018. Cette tendance haussière se maintient quand on analyse les données des revenus des bénéficiaires et des non bénéficiaires. Il est cependant important de noter que, durant la période considérée, le revenu moyen des non bénéficiaires est relativement supérieur à celui des bénéficiaires. Le revenu moyen des jeunes tiré de la production s'élève à 651 775 F CFA en 2016, passe à 660 966 F CFA en 2017 et atteint 900 906 F CFA en 2018. En 2016 et en 2018, le revenu moyen des jeunes non bénéficiaires évalués respectivement à 652 542 F CFA et à 951 089 F CFA dépasse celui des jeunes bénéficiaires.

**Tableau 5.4 : Revenu de la production des jeunes de 2016 à 2018**

Jeunesse	Type d'entreprise	Production			
		2016	2017	2018	
Moins de 36 ans	Non bénéficiaire	Moyenne	652 542	659 221,698	951 089,815
		Ecart-type	1234752,78	1338390,53	2072967,16
		Minimum	25000	10000	20000
		Maximum	7460000	8200000	11140000
		N	50	53	54
	Bénéficiaire	Moyenne	649 035,714	667 571,429	741 500



	Ecart-type	772091,726	858252,492	787945,112
	Minimum	70000	50000	105000
	Maximum	3010000	3290000	3210000
	N	14	14	17
Total	Moyenne	651 775	660 966,418	900 906,338
	Ecart-type	1144038,2	1247564,76	1844888,35
	Minimum	25000	10000	20000
	Maximum	7460000	8200000	11140000
	N	64	67	71

Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019

### Gain mensuel de l'activité principale des jeunes

Pour l'ensemble des jeunes enquêtés, le gain mensuel de l'activité principale connaît une relative baisse entre 2016 et 2018, bien qu'il soit en hausse pour les jeunes bénéficiaires contrairement à la baisse tendancielle observée chez les jeunes non bénéficiaires. Ces derniers ont par ailleurs des montants moyens des gains mensuels supérieurs à ceux des jeunes bénéficiaires. En moyenne, le gain mensuel des jeunes passe de 141 073 FCFA en 2016 à 129 129 F CFA en 2018, en passant par 138 258 FCFA en 2017. Le gain mensuel moyen des jeunes bénéficiaires augmente de 79 075 F CFA en 2016 à 86 640 F CFA en 2018, en passant par 86 022 FCFA en 2017. Celui des non bénéficiaires chute de 176 150 FCFA en 2016 à 151 407 en 2018, en passant par 166 455 FCFA en 2017.

**Tableau 5.5 : Gain mensuel de l'activité principale des jeunes de 2016 à 2018**

Jeunesse	Type d'entreprise	Activité principale			
		2016	2017	2018	
Moins de 36 ans	Non bénéficiaire	Moyenne	176 150	166 454,671	151 407,027
		Ecart-type	663793,09	617610,931	597452,795
		Minimum	5500	5000	1000
		Maximum	6000000	6000000	7500000
		N	228	289	370
	Bénéficiaire	Moyenne	79 075,969	86 022,4359	86 640,2062
		Ecart-type	127151,57	138237,959	139241,901
		Minimum	5000	5000	2000
		Maximum	800000	800000	800000
		N	129	156	194

	Moyenne	141 072,829	138 258,202	129 129,078
	Ecart-type	537542,34	505539,344	491473,114
Total	Minimum	5000	5000	1000
	Maximum	6000000	6000000	7500000
	N	357	445	564

Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019

### Conclusion A étoffer

Ce chapitre analyse les effets de l'entrepreneuriat inclusif sur l'emploi des jeunes. Il fait le point sur l'employabilité des jeunes (nombre d'employés et du type de contrat exécuté par les jeunes) et sur le revenu (revenu de la production et revenu tiré de l'activité principale). Le chapitre qui suit analyse la relation entre l'entrepreneuriat inclusif et l'autonomisation des femmes.

## CHAPITRE 6. ENTREPRENARIAT INCLUSIF ET AUTONOMISATION DES FEMMES AU BURKINA FASO

L'entrepreneuriat inclusif est un modèle d'affaire gagnant-gagnant, visant l'inclusion des groupes vulnérables comme les femmes dans les chaînes de valeurs. Cette stratégie devrait contribuer à une autonomisation de la femme, notamment à travers son employabilité, son pouvoir de décision et sa participation aux dépenses du ménage. Ce chapitre traite de ces questions.

### 6.1. Employabilité des femmes

- **Nombre d'employés permanents femmes dans les entreprises**

Le chômage des femmes est un phénomène préoccupant au Burkina Faso au regard de l'importance de la proportion de cette tranche de la population. Le constat est que très peu de femmes ont la chance d'être professionnellement insérées et les entreprises inclusives offrent, en moyenne, plus d'emplois permanents aux femmes que les entreprises non inclusives. Le tableau 6.1 montre qu'au niveau national, en moyenne, les entreprises emploient environ 10 femmes. Les données montrent également qu'en moyenne les entreprises inclusives emploient environ 17 femmes permanemment contre seulement 8 femmes pour les entreprises non inclusives. Les dispersions des distributions autour de ces moyennes restent relativement élevées.

Même si la part des femmes dans le personnel permanent reste faible pour l'ensemble des entreprises enquêtées, celle des entreprises inclusives est supérieure à celle des entreprises non inclusives. Les données du tableau 6.2 montrent qu'au niveau national, en moyenne, la part des femmes dans le personnel permanent est de 29.13%. En désagrégant les données, la part moyenne des femmes dans le personnel des entreprises inclusives est estimée à 34.7% contre seulement 26.14% dans le personnel des entreprises non inclusives.

**Tableau 6.1 : Nombre des employés permanents femmes dans le personnel permanent des entreprises**

Type d'entreprises		Nombre d'employés permanents Hommes	Nombre d'employés permanents Femmes	Proportion d'employés permanents Femmes
Entreprise non inclusive	Moyenne	21,77	7,70	0,2614
	Ecart-type	90,742	25,453	
	Minimum	1	1	
	Maximum	1557	326	
	N	396	362	
Entreprise inclusive	Moyenne	31,51	16,75	0,3470
	Ecart-type	110,395	67,417	
	Minimum	1	1	
	Maximum	979	701	
	N	119	114	
Total	Moyenne	24,02	9,87	0,2913
	Ecart-type	95,616	39,856	
	Minimum	1	1	
	Maximum	1557	701	
	N	515	476	

Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019

#### ● Nombre d'employés non permanents femmes dans les entreprises

De même, on note que très peu de femmes ont la chance d'être professionnellement insérés, ne serait-ce que de façon non permanente. Les entreprises inclusives offrent, en moyenne, plus d'emplois non permanents aux femmes que les entreprises non inclusives. Les données du tableau 6.2 montrent qu'au niveau national, en moyenne, les entreprises emploient de façon non permanente, environ 15 femmes. On compte, en moyenne 27 femmes employées non permanentes dans les entreprises inclusives contre environ 8 pour les entreprises non inclusives. Les dispersions des distributions autour de ces moyennes restent relativement élevées.

La part des femmes dans le personnel non permanent atteint 49.27% quand on considère les données agrégées. Toutefois, la part des femmes dans le personnel non permanent des entreprises inclusives (55.48%) est nettement supérieure à celle des entreprises non inclusives (38.97%).

**Tableau 6.2 : Nombre des employés non permanents femmes dans le personnel non permanent des entreprises**

Type d'entreprises		Nombre d'employés temporaires/saisonniers hommes (en moyenne) dans l'entreprise	Nombre d'employés temporaires/saisonniers femmes (en moyenne) dans l'entreprise	Proportion d'employés temporaires/saisonniers femmes
Entreprise non inclusive	Moyenne	13,17	8,41	0,3897
	Ecart-type	38,394	17,227	
	Minimum	1	1	
	Maximum	396	106	
	N	175	108	
Entreprise inclusive	Moyenne	21,82	27,19	0,5548
	Ecart-type	39,872	65,843	
	Minimum	1	1	
	Maximum	240	480	
	N	73	62	

<b>Total</b>	<b>Moyenne</b>	15,71	15,26	<b>0,4927</b>
	<b>Ecart-type</b>	38,955	42,837	
	<b>Minimum</b>	1	1	
	<b>Maximum</b>	396	480	
	<b>N</b>	248	170	

Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019

- **Type de contrat**

Une proportion importante de femmes travaille sans aucun contrat. Bien que la tendance reste la même pour les données désagrégées, on constate que les proportions de bénéficiaires ayant des CDD ou des CDI restent supérieures à celles des non bénéficiaires. Les données du tableau 6.5 montrent qu'environ 85.6% des femmes travaillent sans aucun contrat. Les proportions de femmes sans aucun contrat sont respectivement de 89.4 et de 77.5% pour les non bénéficiaires et les bénéficiaires. Environ 17.5% de femmes bénéficiaires travail sous CDD contre seulement 7.1% pour les non bénéficiaires. Pour les CDI, on enregistre environ 5% de femmes bénéficiaires contre 3.5% de femmes non bénéficiaires.

**Tableau 6.5 : Type de contrat des femmes**

Sexe	Type de contrat	Non bénéficiaire	Bénéficiaire	Total
Féminin	Aucun	89,4%	77,5%	85,6%
	Contrat à durée déterminée (CDD)	7,1%	17,5%	10,4%
	Contrat à durée indéterminée (CDI)	3,5%	5,0%	4,0%
	Total	85	40	125

Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019

## 6.2. Pouvoir de décision des femmes

- **Prise de décision, si la femme doit travailler dans le ménage**

Le pouvoir de décision dans le ménage est souvent entre les mains du détenteur des ressources. Le modèle d'entrepreneuriat inclusif incluant les femmes leur offre des possibilités de générer un revenu leur permettant d'améliorer leur pouvoir de décision dans le ménage. Les données du tableau 6.6 indiquent que la décision de travailler des femmes est principalement prise de deux manières. D'abord par les femmes elles-mêmes (48.6%), puis par concertation entre les deux partenaires (32,9%). La décision de travailler des femmes est ensuite prise par le partenaire seul (7.6%), par les parents seuls (5.4%) ou par la femme et ses parents (4.8%). Selon le type de BoP, on relève que 52.3% des femmes bénéficiaires prennent leur décision elles-mêmes contre 46.7% des femmes non bénéficiaires. De même, la décision conjointe des époux concerne 34.3% des femmes bénéficiaires et 30% des femmes non bénéficiaires.

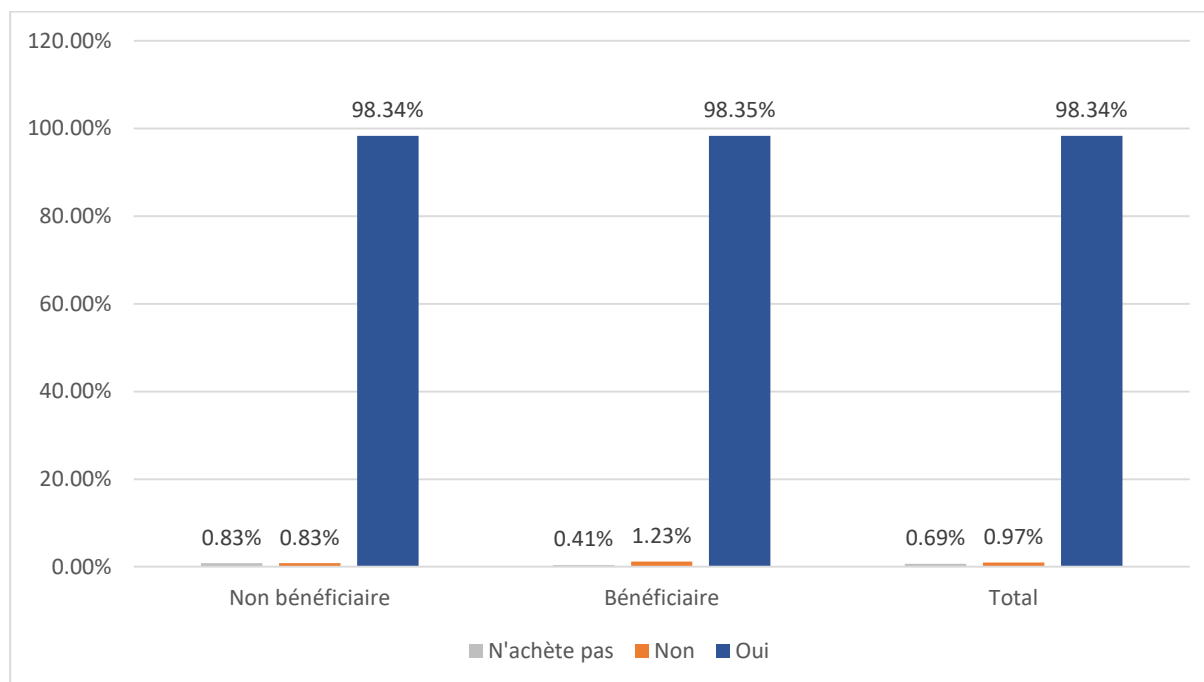
**Tableau 6.6 : Personne prenant la décision dans la famille si la femme doit travailler**

	Non bénéficiaire	Bénéficiaire	Total
Les deux partenaires conjointement	34,3%	30,0%	32,9%
Moi et mes parents	5,2%	4,1%	4,8%
Moi-même	46,7%	52,3%	48,6%
Moi-même et quelqu'un d'autre conjointement		1,2%	0,4%
Parents	5,6%	4,9%	5,4%
Partenaire	7,6%	7,4%	7,6%
Quelqu'un d'autre	0,6%		0,4%
Total	484	243	727

Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019

- **Liberté de dépenses**

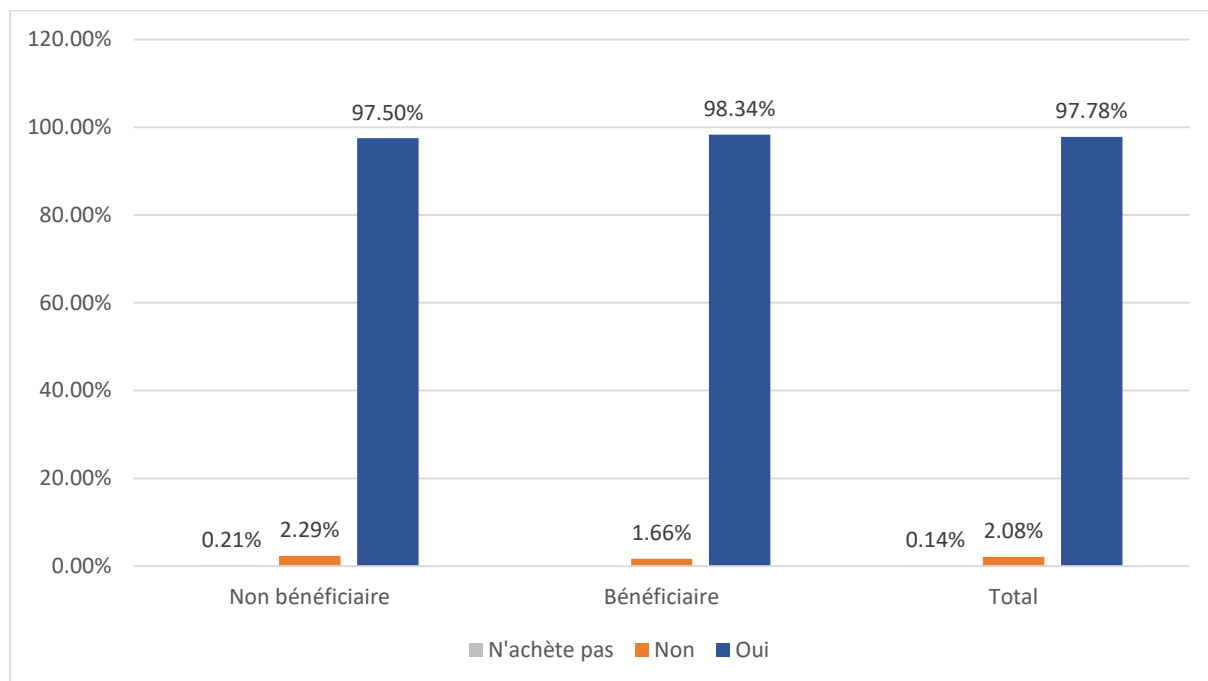
Au niveau national, on constate que les femmes utilisent librement leur argent pour acheter des fruits et des légumes. Cette tendance se conforte quand on examine les proportions des bénéficiaires et des non bénéficiaires. Le graphique 6.1, montre que dans l'ensemble, 98.34% des femmes utilisent librement leur argent pour se procurer des fruits et légumes. Les bénéficiaires (98.35%) et les non bénéficiaires (98.34%) affichent des proportions proches du niveau national.

**Graphique 6.1 : Utilisation libre de l'argent pour achat de légumes et fruits par les femmes**

Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019

La même liberté s'observe au niveau de l'utilisation de l'argent des femmes pour l'achat de vêtements. Ce constat de liberté se perçoit tant au niveau national qu'au niveau des bénéficiaires et des non bénéficiaires. Le graphique 6.2, montre que dans l'ensemble, 97.78% des femmes utilisent librement leur argent pour acheter des vêtements. Les bénéficiaires (98.34%) et les non bénéficiaires (97.5%) affichent des proportions proches du niveau national.

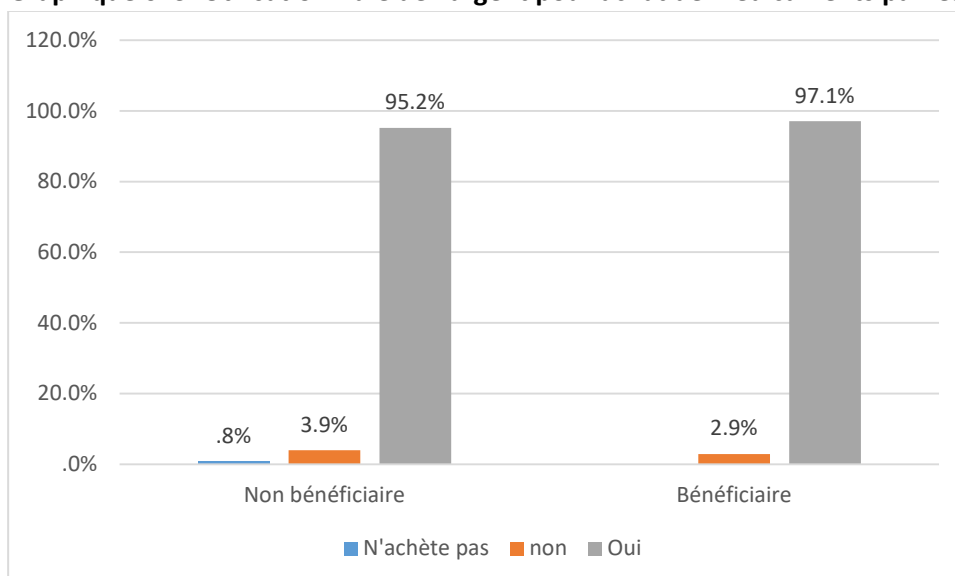
**Graphique 6. 2: Utilisation libre de l'argent pour achat de vêtements par les femmes**

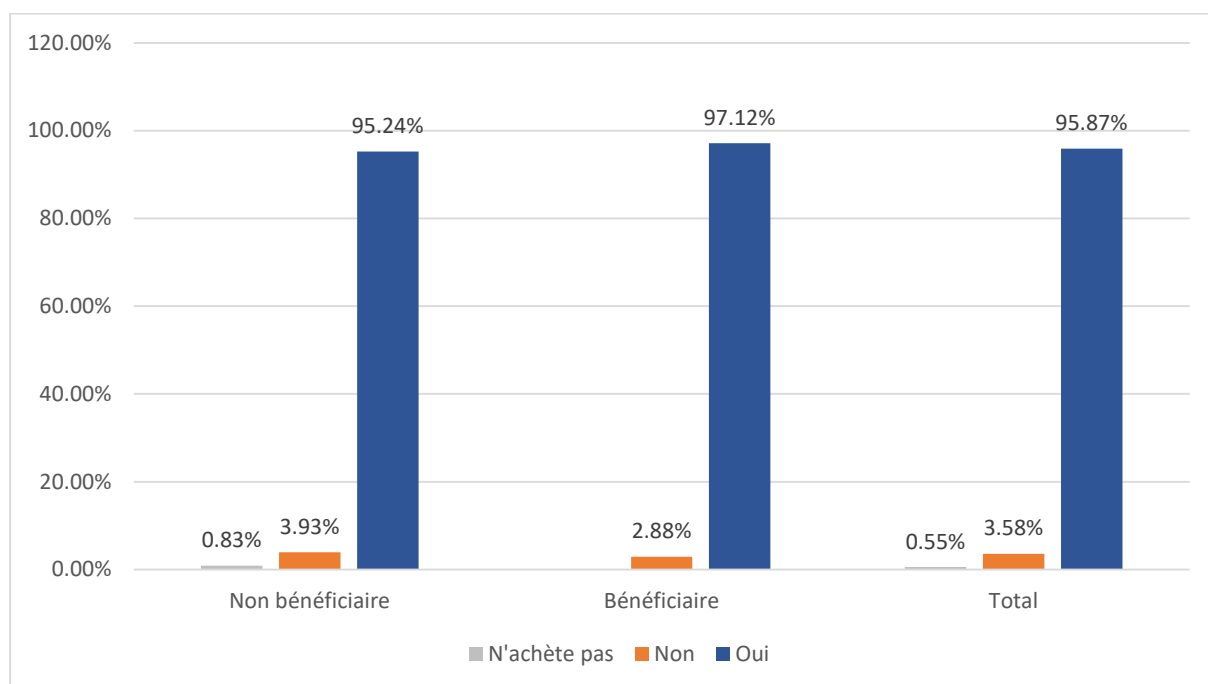


Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019

Les femmes jouissent également d'une grande liberté pour l'achat des médicaments. Au niveau national, on constate que les femmes utilisent librement leur argent pour acheter des médicaments. Cette tendance reste aussi bien pour les bénéficiaires que pour les non bénéficiaires. Les données du graphique 6.3, montrent que dans l'ensemble, 95.87% des femmes utilisent librement leur argent pour acheter des médicaments. Les bénéficiaires (97.12%) et les non bénéficiaires (95.24%) affichent des proportions proches du niveau national.

**Graphique 6. 3: Utilisation libre de l'argent pour achat de médicaments par les femmes**

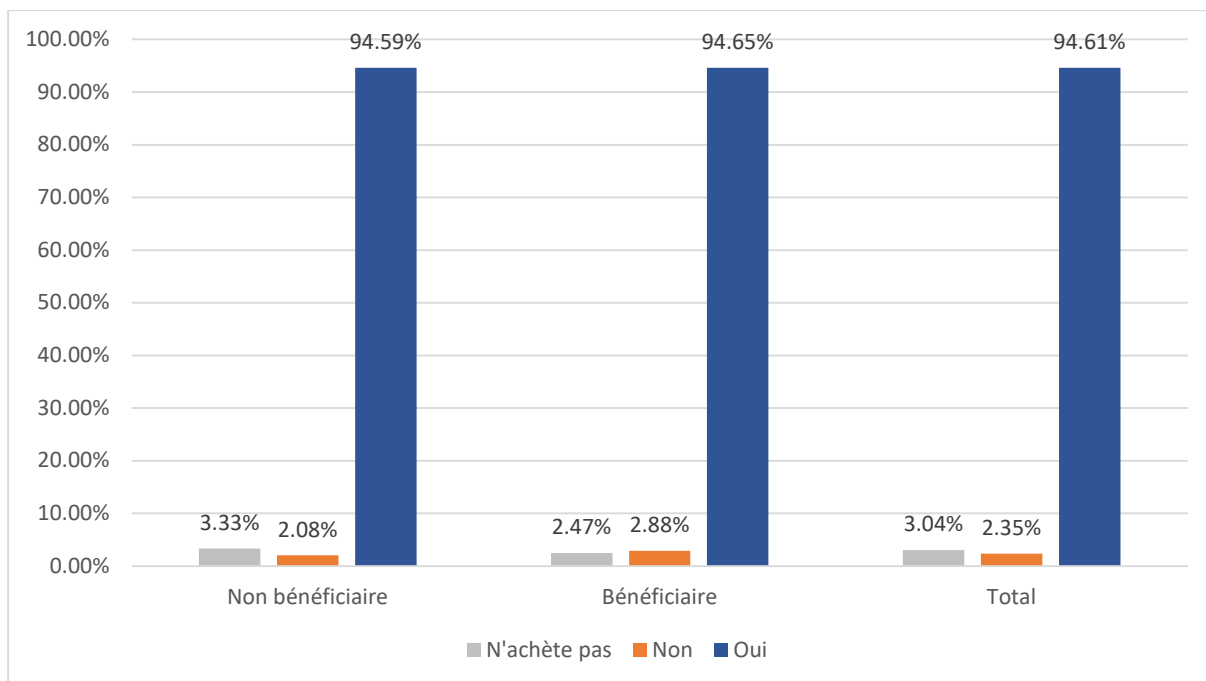




Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019

L'achat des articles de toilette par les femmes est aussi libre que pour les médicaments, les vêtements et les fruits et légumes dans des proportions pratiquement identiques aussi bien au niveau national (94.61%) qu'au niveau des bénéficiaires (94.65%) et des non bénéficiaires (94.59%).

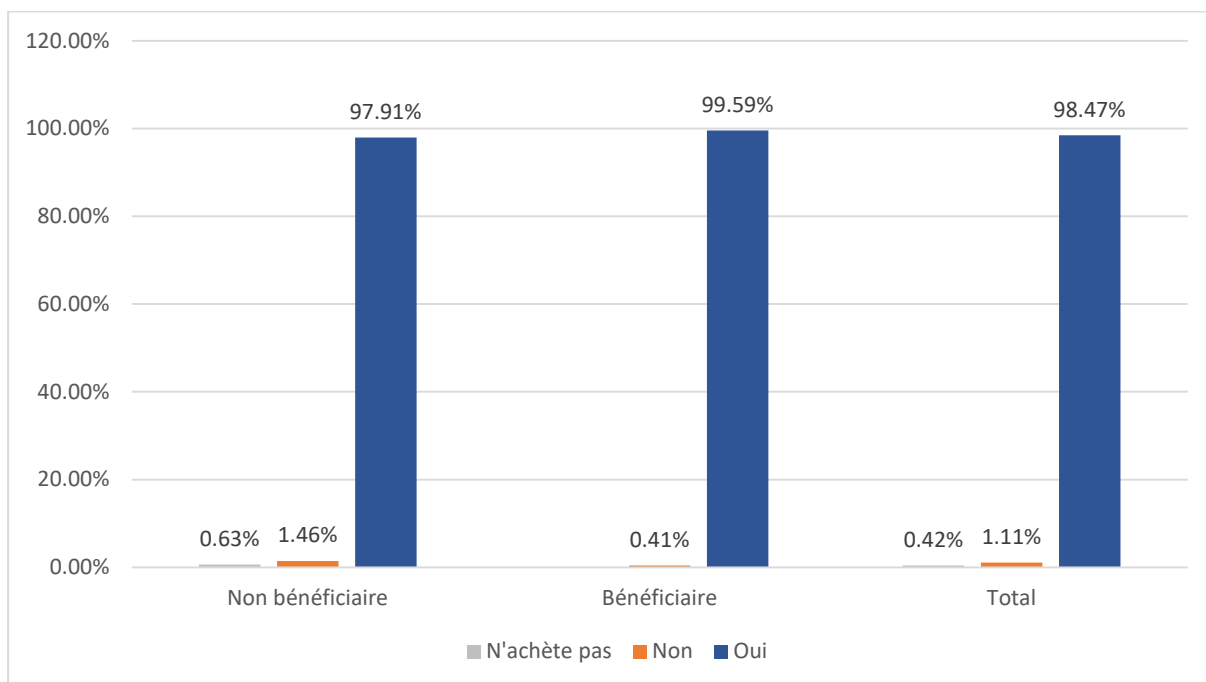
**Graphique 6.4 : Utilisation libre de l'argent par les femmes pour achat d'articles de toilette**



Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019

Pour acheter les repas, la quasi-totalité les femmes enquêtées affirment être libres d'utiliser leur argent comme elles le souhaitent, aussi bien sur le plan national (98.47%), que chez les bénéficiaires (99.59%) et les non bénéficiaires (97.91%), et il n'y a pratiquement pas de différence selon le type de BoP.

**Graphique 6.5 : Utilisation libre de l'argent par les femmes pour acheter les repas**

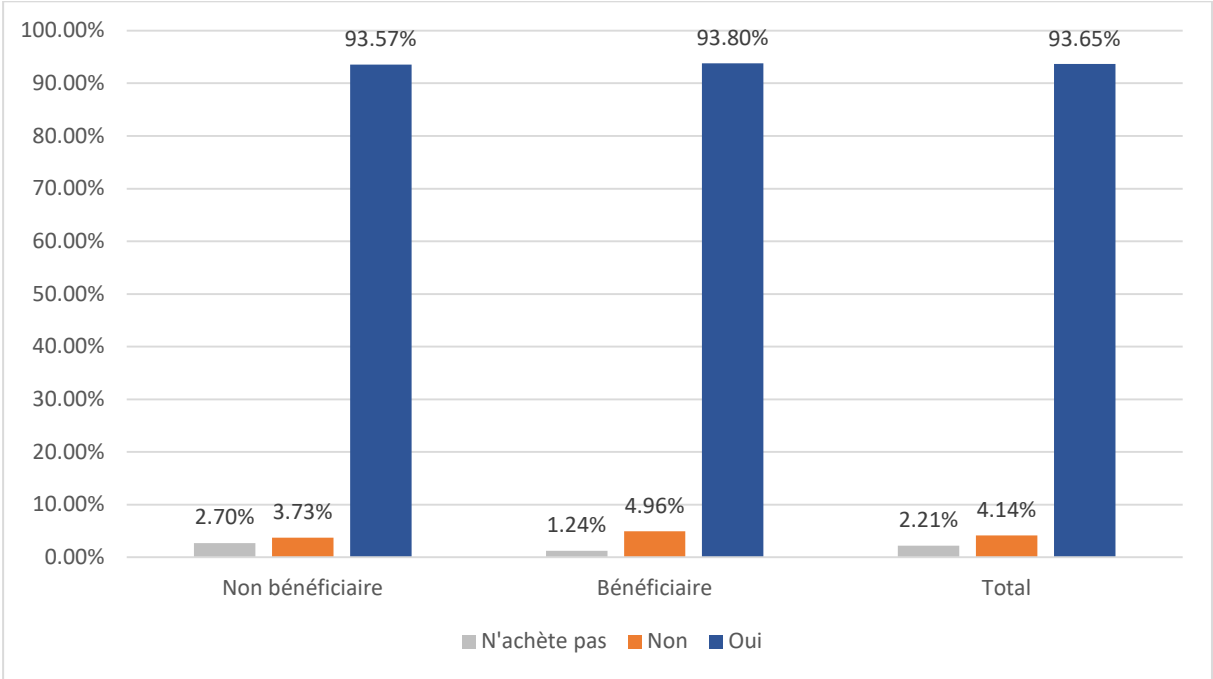


Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019



Pour les bijoux, les proportions enregistrées pour l'ensemble des données (93.65%), pour les bénéficiaires (93.80%) et non bénéficiaires (93.57%), montrent que les femmes sont libres et sereines dans les actes d'achats, et qu'il n'y a pratiquement pas de différence selon le type de BoP.

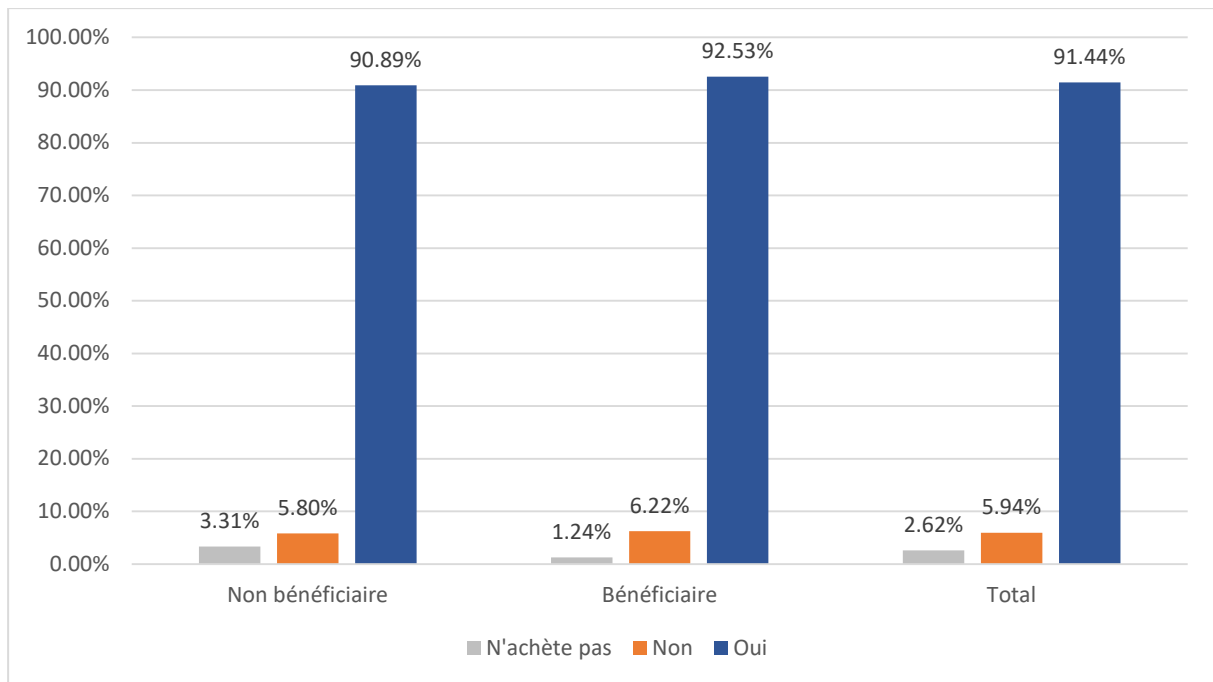
**Graphique 6.6 : Utilisation libre de l'argent par les femmes pour acheter les bijoux**



Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019

Pour le transport et le déplacement, les proportions enregistrées pour l'ensemble des données (91.44%), pour les bénéficiaires (92.53%) et non bénéficiaires (90.89%), montrent que les femmes sont libres d'utiliser l'argent pour leurs courses, et qu'il n'y a pratiquement pas de différence selon le type de BoP.

**Graphique 6. 7: Utilisation libre de l'argent par les femmes pour transport/déplacement**

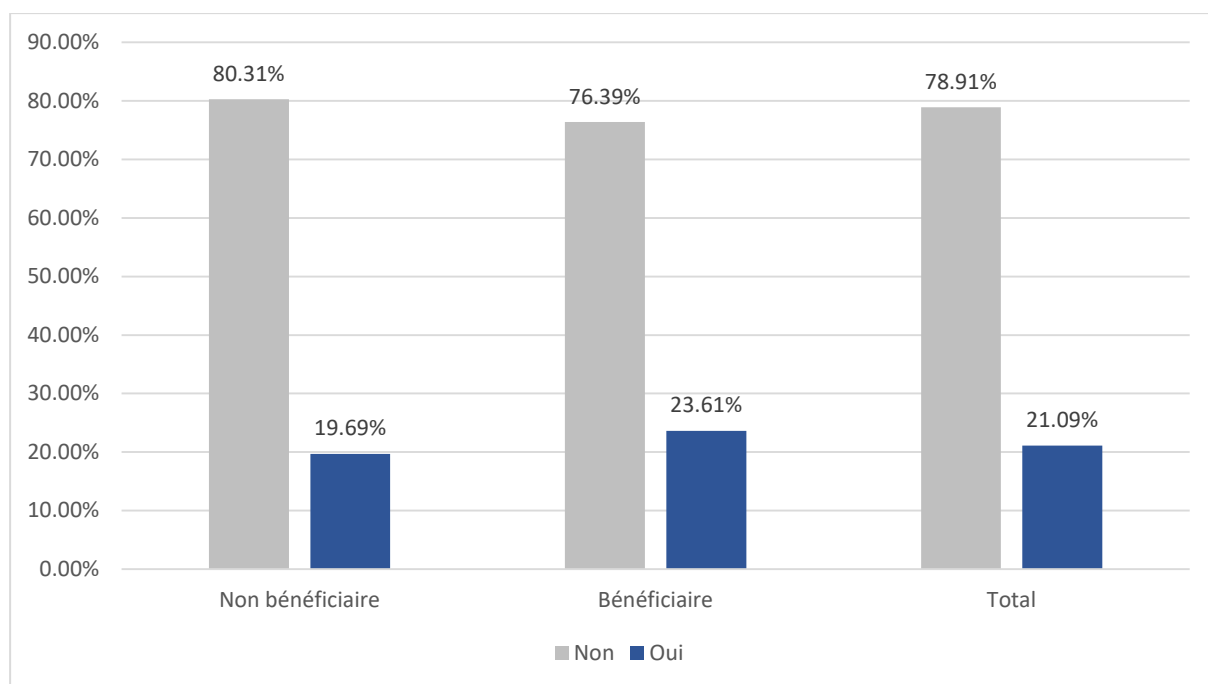


Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019

- **Appartenance des femmes à une association professionnelle**

Une faible proportion de femmes sont membres d'une association professionnelle. Cependant, on enregistre une supériorité de la proportion de femmes appartenant à une association professionnelle chez les bénéficiaires, comparativement aux non bénéficiaires. Les données du graphique 6.8 montrent que la proportion de femmes appartenant à une association professionnelle est en moyenne de 21.09%. Environ 23.61% de femmes bénéficiaires appartiennent à une association professionnelle contre 19.69% pour les femmes non bénéficiaires.

**Graphique 6.8. : Appartenance des femmes à une association**



Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019

### 6.3. Accès des femmes aux ressources

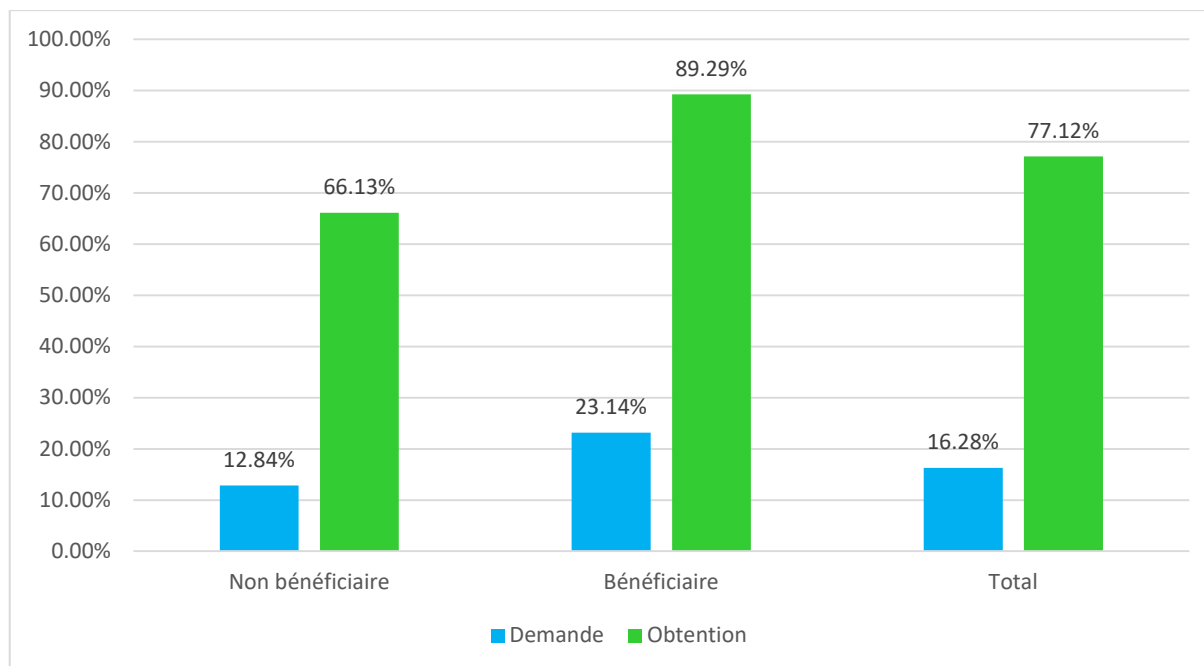
- **Accès au crédit**

L'accès au crédit est analysé sous deux aspects dont le premier traite de la demande et de l'obtention de crédit par les femmes et le second examine les le montant de crédit demandé et obtenu par les femmes ainsi que leur degré de satisfaction.

- **Demande et obtention de crédit par les femmes**

La demande de crédit par les femmes est le fait d'une faible proportion d'entre elle, bien que le niveau d'obtention du crédit soit relativement élevé, particulièrement pour les femmes bénéficiaires. Le graphique 6.9 fait ressortir que 16.3% des femmes ont sollicité un crédit au cours des deux dernières années et que 77.1% de celles qui ont demandé un crédit l'ont obtenu. Pour les femmes bénéficiaires, 23.1% d'entre elles ont sollicité un crédit et ont obtenu une suite favorable pour 89.3%. Du côté des femmes non bénéficiaires, la demande de crédit concerne 12.8% d'entre elles, et 66.1% des demandes ont abouti à l'obtention de crédit.

**Graphique 6.9 : Demande et obtention de crédit par les femmes durant les 2 dernières années**



Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019

#### - Montant de crédit demandé et obtenu par les femmes et degré de satisfaction

Le montant de crédit demandé et obtenu par les femmes dépend de la capacité d'absorption des femmes et de la confiance dont elles font l'objet auprès des structures de financement ou des autres types de prêteurs. Au regard des montants demandés et obtenus de crédits, les capacités d'absorption des femmes bénéficiaires semblent plus élevées que celles des non bénéficiaires. La part du crédit obtenu par les femmes dans le crédit demandé est relativement importante au niveau national. On constate également que cette part est plus importante chez les bénéficiaires que chez les non bénéficiaires. Le tableau 6.7 indique un montant moyen de crédit sollicité de 610 231 FCFA, pour un montant moyen obtenu de crédit est de 555 912 FCFA, ce qui correspond à 91.10% de montant sollicité. Du côté des femmes bénéficiaires, les montants moyens de crédit demandé et obtenu sont respectivement de 860 714 FCFA et 769 760 FCFA, contre seulement 380 279 FCFA de crédit demandé et 295 122 FCFA de crédit obtenu par les femmes non bénéficiaires. Le taux de couverture du montant demandé est de 89.43% pour les femmes bénéficiaires et de 77.61% pour les femmes non bénéficiaires.

		Montant du prêt sollicité	Montant du prêt obtenu	Taux de satisfaction
Non bénéficiaire	Moyenne	380 279	295 122	77,61%
	Ecart-type	733 749	790 432	
	Minimum	10 000	10 000	
	Maximum	5 000 000	5 000 000	
	N	61	41	
Bénéficiaire	Moyenne	860 714	769 760	89,43%
	Ecart-type	1 845 491	1 738 131	
	Minimum	15 000	15 000	
	Maximum	10 000 000	10 000 000	
	N	56	50	
Total	Moyenne	610 231	555 912	91,10%
	Ecart-type	1 396 928	1 406 731	
	Minimum	10 000	10 000	

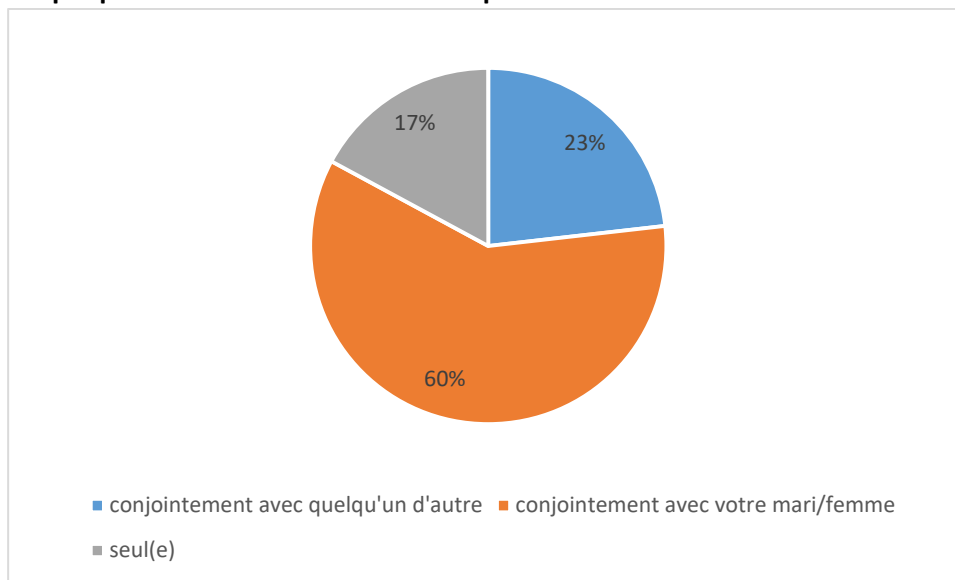
Maximum	10 000 000	10 000 000
N	117	91

Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019

- **Accès à la terre**

La possession de terrain et celle d'un titre foncier sont les éléments caractéristiques de l'accès des femmes à la terre. Les données montrent que la possession conjointe avec le mari est la plus répandue (60%). Les possessions avec une tierce personne (23%) et seule (17%) sont moins répandues chez les femmes du Burkina Faso, mais ne sont pas négligeables.

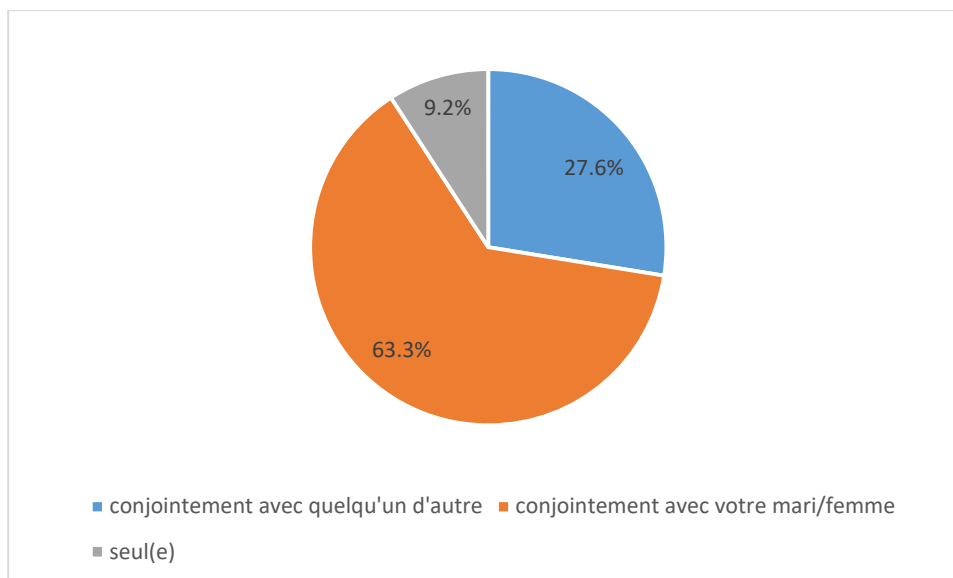
**Graphique 6.10 : Possession de terrain par les femmes**



Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019

Le taux de possession d'un titre foncier au nom de la femme seule est faible. Les données du graphique 6.11 montrent que la possession d'un titre foncier conjointement avec le mari est la forme la plus répandue (63.3%) contre seulement 9.2% pour la femme seule.

**Graphique 6.11 : Possession de titre foncier par les femmes**



Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019

#### 6.4. Pouvoir économique des femmes

L'insertion des femmes dans les chaînes de valeur des entreprises devrait améliorer leurs revenus et boostera leur pouvoir économique. Le pouvoir économique de la femme dans cette analyse peut s'apprécier par l'évolution du revenu de la production, du gain mensuel de l'activité principale et de la contribution aux dépenses du ménage.

- **Revenu de la production**

Le revenu moyen de la production des femmes connaît une relative hausse entre 2016 et 2018. Cette tendance se maintient en considérant les données d'ensemble et la désagrégation selon le type de femmes. En moyenne le revenu annuel de la production des femmes passe de 555 810 F CFA en 2016 à 761 852 F CFA en 2018. Cette tendance est respectée aussi bien chez les bénéficiaires que chez les non bénéficiaires. En outre, on remarque que les montants des revenus annuels de production des femmes bénéficiaires sont supérieurs à ceux des femmes non bénéficiaires entre 2016 et 2018.

**Tableau 6.8 : Revenu annuel de production des femmes de 2016 à 2018**

		Revenu de production 2016	Revenu de production 2017	Revenu de production 2018
Non bénéficiaire	Moyenne	477 189,394	479 525,362	691 904,93
	Ecart-type	603753,903	699533,989	1325054,65
	Minimum	25000	21000	20000
	Maximum	3000000	3000000	10000000
	N	66	69	71
Bénéficiaire	Moyenne	802 904,762	884 238,095	987 590,909
	Ecart-type	653460,78	860459,93	909379,31
	Minimum	70000	50000	167000
	Maximum	2300000	3055000	3250000
	N	21	21	22
Total	Moyenne	555 810,345	573 958,333	761 852,151
	Ecart-type	628065,243	754913,001	1241224,52

Minimum	25000	21000	20000
Maximum	3000000	3055000	10000000
N	87	90	93

Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019

- **Gain mensuel de l'activité principale**

Le gain mensuel des femmes connaît aussi une relative hausse entre 2016 et 2018. Cette tendance se maintient en considérant aussi bien les données d'ensemble que la désagrégation selon le type de femmes. En moyenne le gain mensuel des femmes passe de 70 036 F CFA en 2016 à 82 087 F CFA en 2018. Cette tendance est respectée chez les bénéficiaires et chez les non bénéficiaires. En outre, on remarque que les montants moyens de gain mensuel des femmes bénéficiaires sont supérieurs à ceux des femmes non bénéficiaires entre 2016 et 2018.

**Tableau 6.9 : Gains mensuels de 2016 à 2018**

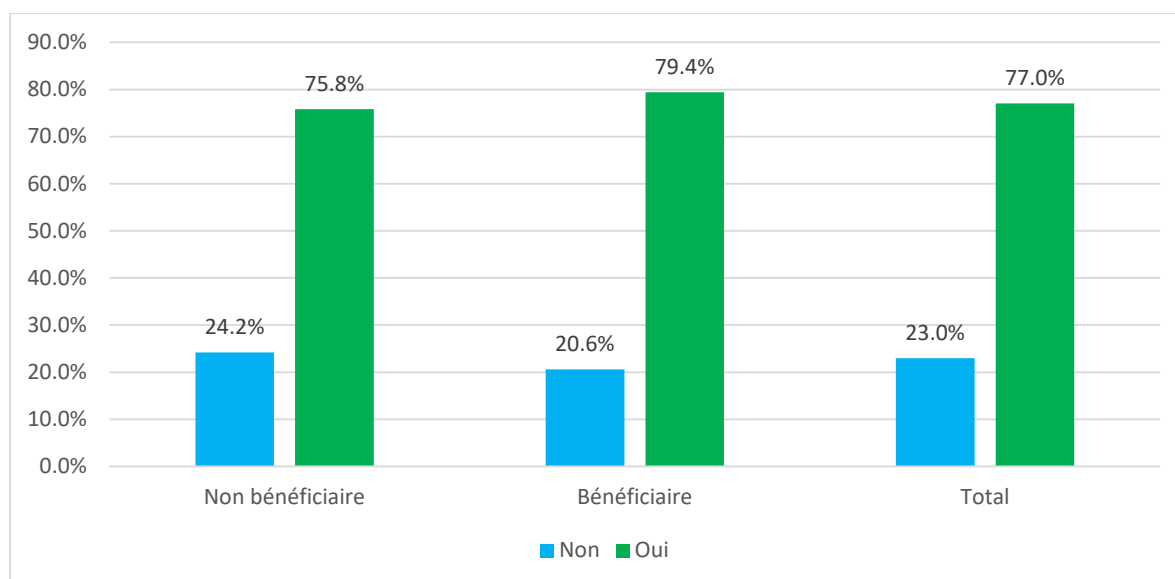
		activité principale en 2016	activité principale en 2017	activité principale en 2018
Non bénéficiaire	Moyenne	60 000,7634	63 422,623	64 770,6522
	Ecart-type	126550,188	146230,619	144723,739
	Minimum	2000	3000	1000
	Maximum	1440000	1500000	1680000
	N	262	305	368
Bénéficiaire	Moyenne	87 334,1184	111 231,589	112 432,314
	Ecart-type	143013,879	303853,035	296052,976
	Minimum	1700	1700	1500
	Maximum	1000000	3600000	3600000
	N	152	180	210
Total	Moyenne	70 036,1981	81 166,1567	82 087,173
	Ecart-type	133314,675	219342,352	213531,918
	Minimum	1700	1700	1000
	Maximum	1440000	3600000	3600000
	N	414	485	578

Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019

- **Proportion des femmes contribuant aux dépenses du ménage**

L'insertion des femmes dans les chaînes de valeur des entreprises devrait améliorer leurs revenus et influencer leurs contributions aux dépenses du ménage. Les données du graphique 6.12 renseignent que les femmes bénéficiaires (79.4%) ont une contribution aux dépenses des ménages relativement plus importante que les femmes non bénéficiaires (75.8%).

**Graphique 6.12: Contribution des femmes aux dépenses du ménage**



Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019

### • Montant de la contribution mensuelle de la femme aux charges du ménage

Au delà des dépenses, la femme peut contribuer à toutes les charges du ménage. Une amélioration de ses revenus devrait augmenter sa propension à participer financièrement à la vie du ménage. L'entreprenariat inclusif vise l'amélioration du revenu des femmes et on anticipe alors que les femmes impliquées dans ce modèle doivent mieux contribuer aux charges du ménage. Les données du tableau 6.10 indiquent qu'au niveau national, la contribution mensuelle moyenne aux charges du ménage est estimée à 26 181 F CFA. Une analyse par type de femmes, montre que les femmes bénéficiaires ont une contribution plus importante (28 747 F CFA) que les femmes non bénéficiaires (24 847 F CFA).

**Tableau 6.10 : Contribution mensuelle des femmes aux charges des ménages (CFA)**

	Observations	Moyenne	Ecart-type
Non bénéficiaire	365	24847,67	25312,140
Bénéficiaire	190	28744,74	34367,056
Total	555	26181,80	28763,350

Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019

### Conclusion A étoffer

Ce chapitre traite de la contribution de l'entreprenariat inclusif à l'autonomisation des femmes. Les analyses montrent que ce modèle d'entreprenariat renforce le pouvoir de décision de la femme et sa contribution aux dépenses et aux autres charges du ménage. Le chapitre suivant traite de la relation entre entreprenariat inclusif et bien être des ménages.



## CHAPITRE 7. ENTREPRENARIAT INCLUSIF ET BIEN ETRE DES MENAGES AU BURKINA FASO

Les modèles d'affaires inclusifs sont des modèles d'affaires sensés affecter le bien être des ménages à travers les dépenses de consommation alimentaire et non alimentaire, le recours aux Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) et l'accès aux services sociaux de base. Ce chapitre passe en revue ces aspects.

### 7.1. Dépenses de consommation alimentaires et non alimentaires

Le niveau moyen des dépenses de consommation atteint par les personnes vulnérables est un indicateur du bien être des ménages. Si les dépenses de consommation des bénéficiaires d'un modèle d'affaire sont supérieures à celles des non bénéficiaires, on peut suspecter un impact positif de ce modèle et inciter sa poursuite. Cette sous-section analyse les dépenses moyennes de consommation alimentaire, vestimentaire, de gaz et d'eau/électricité des 12 derniers mois précédant l'enquête.

Les données du tableau 7.1 indiquent qu'en moyenne et sur le plan national, le niveau de consommation alimentaire des ménages se chiffre à 663 722 F CFA. On constate que la dépense moyenne de consommation alimentaire des non bénéficiaires (676 699 F CFA) est supérieure à celle des bénéficiaires (638 696 F CFA).

**Tableau 7.1 : Montant des dépenses de consommation alimentaire du ménage au cours des 12 derniers mois**

	Observations	Moyenne	Ecart-type	Minimum	Maximum
Non bénéficiaire	702	676 698,90	1456823,838	5000	32300000
Bénéficiaire	364	638 695,92	880468,727	20000	10100000
Total	1066	663 722,27	1288996,499	5000	32300000

Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019

En considérant les dépenses non alimentaires, les données du tableau 7.2 renseignent que ce sont les bénéficiaires de l'entrepreneuriat inclusif qui affichent les niveaux les plus élevés (131 374 F CFA) que les non bénéficiaires (120 564 F CFA).

**Tableau 7.2 : Montant des dépenses en tenues vestimentaires des ménages au cours des 12 derniers mois**

	Observations	Moyenne	Ecart-type	Minimum	Maximum
Non bénéficiaire	705	120563,55	183863,683	0	2020000
Bénéficiaire	358	131374,30	170753,105	0	1500000
Total	1063	124204,42	179547,414	0	2020000

Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019

La supériorité de la dépense moyenne des bénéficiaires se conserve avec les montants estimés pour l'acquisition de gaz pour les ménages. Les données du tableau 7.3 renseignent que les dépenses moyenne en gaz sont estimées au niveau national à 32 626.25 F CFA. Les bénéficiaires ont dépensé en moyenne 36 441 F CFA les 12 derniers mois pour le gaz. Ce montant se situe largement au dessus de celui dépensé par les non bénéficiaires estimé à 30 587 F CFA.

**Tableau 7.3 : Montant estimé des dépenses en gaz du ménage au cours des 12 derniers mois**

	Observations	Moyenne	Ecart-type	Minimum	Maximum
Non bénéficiaire	653	30587,29	56807,014	0	960000

Bénéficiaire	349	36441,26	72911,078	0	900000
Total	1002	32626,25	62911,376	0	960000

Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019

Le tableau 7.4 donne un montant moyen des dépenses en eau/électricité qui atteint 114 856 F CFA au niveau national. En désagrégeant par type de BoP, on constate que les bénéficiaires (104 470 F CFA) dépensent en moyenne moins que les non bénéficiaires (120 276 F CFA) pour l'eau et l'électricité.

**Tableau 7.4 : Montant des dépenses en eau et électricité du ménage au cours des 12 derniers mois**

	Observations	Moyenne	Ecart-type	Minimum	Maximum
Non bénéficiaire	661	120276,21	247996,140	0	4380000
Bénéficiaire	345	104470,00	122362,029	0	840000
Total	1006	114855,59	213472,915	0	4380000

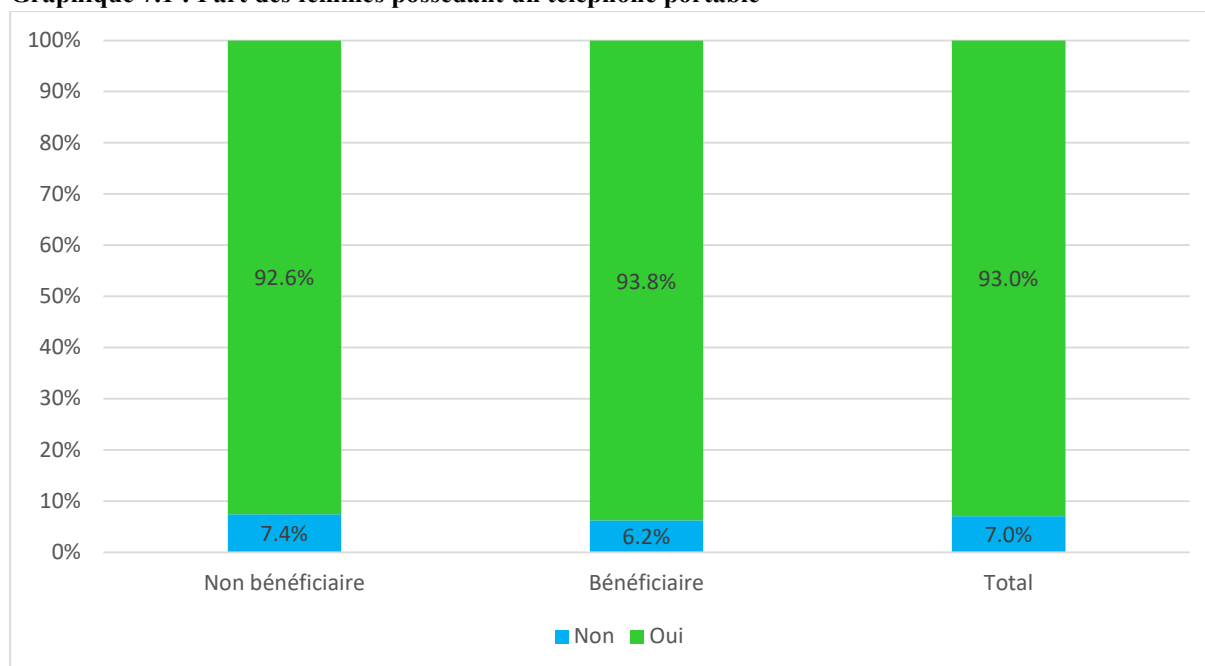
Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019

## 7.2. Accès aux TIC

L'accès aux TIC est aussi un indicateur de bien-être des ménages. L'analyse se focalise sur la possession de téléphone mobile et sur l'utilisation des services financiers bancaires mobiles par les femmes, car elles constituent la proportion la plus pauvre, la plus vulnérable et représente plus de la moitié de la population burkinabé.

La possession du téléphone mobile est généralisée chez les femmes au Burkina Faso et le graphique 7.1 l'atteste en affichant une proportion nationale de 93%. Une désagrégation par type de BoP donne la même tendance sans une différence notable entre les femmes bénéficiaires (93.80%) et les femmes non bénéficiaires (92.60%).

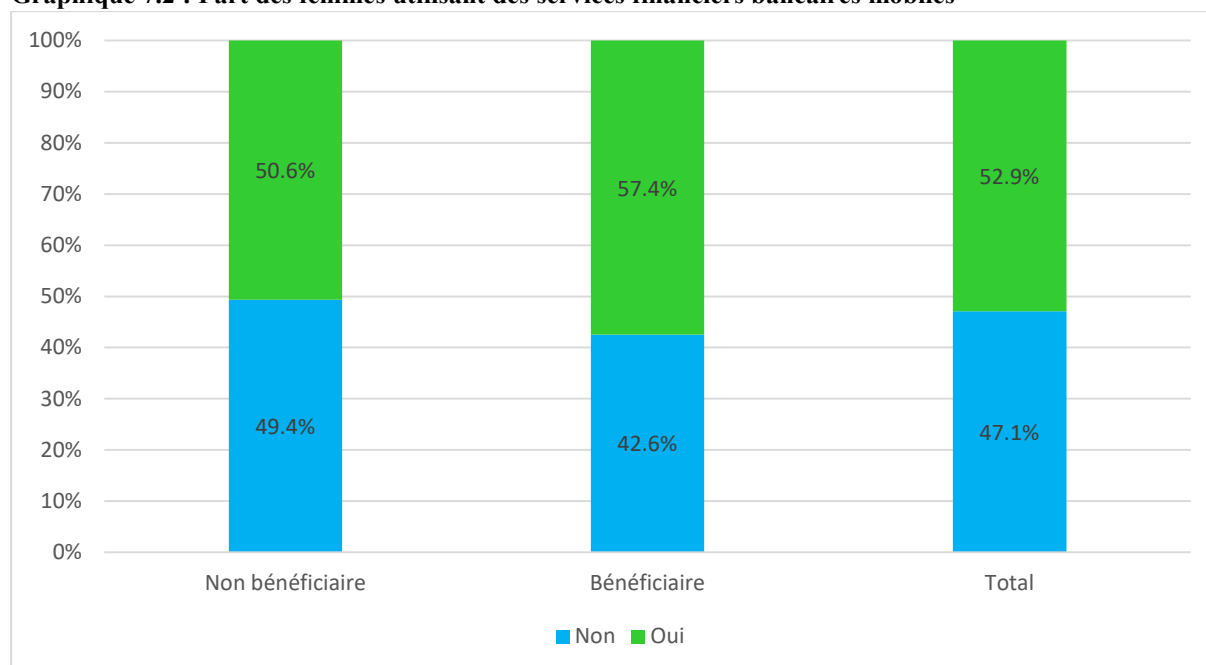
**Graphique 7.1 : Part des femmes possédant un téléphone portable**



Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019

Même si l'utilisation des services financiers bancaires mobiles est moins généralisée que la possession du téléphone mobile, le graphique 7.2 montre, qu'au plan national, elle touche 52.90% des femmes. La ventilation par type de BoP supporte la même tendance avec une légère prédominance pour les femme bénéficiaires (57.40%) comparativement aux femmes non bénéficiaires (50.60%).

**Graphique 7.2 : Part des femmes utilisant des services financiers bancaires mobiles**



Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019

### 7.3. Accès aux services sociaux de base.

L'accès aux services sociaux de base est le dernier indicateur de bien-être des ménages analysé dans le présent rapport. L'analyse se concentre sur les montants moyens des dépenses en éducation et en santé des 12 derniers mois précédant le passage des enquêteurs.

Le tableau 7.4 affiche un montant moyen des dépenses d'éducation qui avoisine 163 997 F CFA au niveau national. En désagrégant les données, on constate que les bénéficiaires enregistrent un montant moyen de dépenses d'éducation (185 624 F CFA) supérieur aux non bénéficiaires (153 010 F CFA).

**Tableau 7.4 : Montant des dépenses en éducation du ménage au cours de l'année scolaire 2017.2018**

	Observations	Moyenne	Ecart-type	Minimum	Maximum
Non bénéficiaire	687	153010,20	250390,718	0	3000000
Bénéficiaire	349	185623,64	406453,930	0	4000000
Total	1036	163996,77	311993,046	0	4000000

Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019

Pour les dépenses de santé, le tableau 7.5 donne une moyenne nationale de 90 410 F CFA. Les bénéficiaires enregistrent un montant moyen de dépenses de santé (88 090 F CFA) en deçà de celui des non bénéficiaires (91 609 F CFA).

**Tableau 7.5 : Montant des dépenses du ménage en santé au cours des 12 derniers mois**

	Observations	Moyenne	Ecart-type	Minimum	Maximum
--	--------------	---------	------------	---------	---------

Non bénéficiaire	701	91608,67	217103,207	0	3500000
Bénéficiaire	362	88089,50	144747,448	0	1500000
Total	1063	90410,24	195428,513	0	3500000

Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019

## Conclusion

Ce chapitre a traité de l'effet de l'entrepreneuriat inclusif sur le bien être des ménages à travers l'effet sur les dépenses de consommation, le recours aux TIC et l'accès aux services sociaux de base. Les analyses révèlent que les ménages bénéficiaires ont moins de dépenses d'alimentation que les non bénéficiaires. Par contre, au niveau des dépenses non alimentaires (tenues vestimentaires, gaz, eau et électricité), les bénéficiaires affichent des niveaux des dépenses plus élevés que les non bénéficiaires, sauf pour les dépenses d'eau et d'électricité. Au niveau de l'accès aux TIC, la quasi-totalité des femmes enquêtées possède un téléphone portable, sans différence notable entre bénéficiaires et non bénéficiaires, et plus de la moitié des femmes utilisent les services financiers bancaires mobiles, avec une utilisation plus forte chez les femmes bénéficiaires comparativement aux femmes non bénéficiaires. Pour les dépenses en services sociaux de base, les bénéficiaires investissent davantage dans l'éducation pendant que les non bénéficiaires ont des dépenses de santé plus élevées. Le chapitre qui suit traite de l'écosystème pouvant favoriser l'émergence de l'entrepreneuriat inclusif au Burkina Faso

## **CHAPITRE 8. ECOSYSTEME FAVORABLE A L'ENTREPRENARIAT INCLUSIF AU BURKINA FASO**

La pratique et l'émergence des modèles d'affaires inclusifs suppose un écosystème favorable, notamment l'existence de cadre réglementaire favorable à l'entrepreneuriat inclusif, des avantages fiscaux pour les entreprises qui adoptent ce genre de modèles d'affaires, l'existence de structures étatiques œuvrant à la promotion de l'inclusion des personnes vulnérables dans les modèles d'affaires et l'organisation des personnes vulnérables en association. Ce chapitre traite de cet environnement.

### **8.1. Réglementation**

L'existence des mesures favorables au développement des modèles d'affaires inclusifs peut être déterminante pour la survie de ce type de modèles en construction dans les économies en développement. En effet, dans ce type d'économie, les mesures d'accompagnement sont les principaux facteurs de développement pour bon nombre d'entreprises. La réglementation est abordée dans cette section à travers l'analyse du cadre réglementaire, des mesures dont les entreprises ont bénéficié et de la durée de vigueur des avantages réglementaires ou légaux d'intégration de BoP.

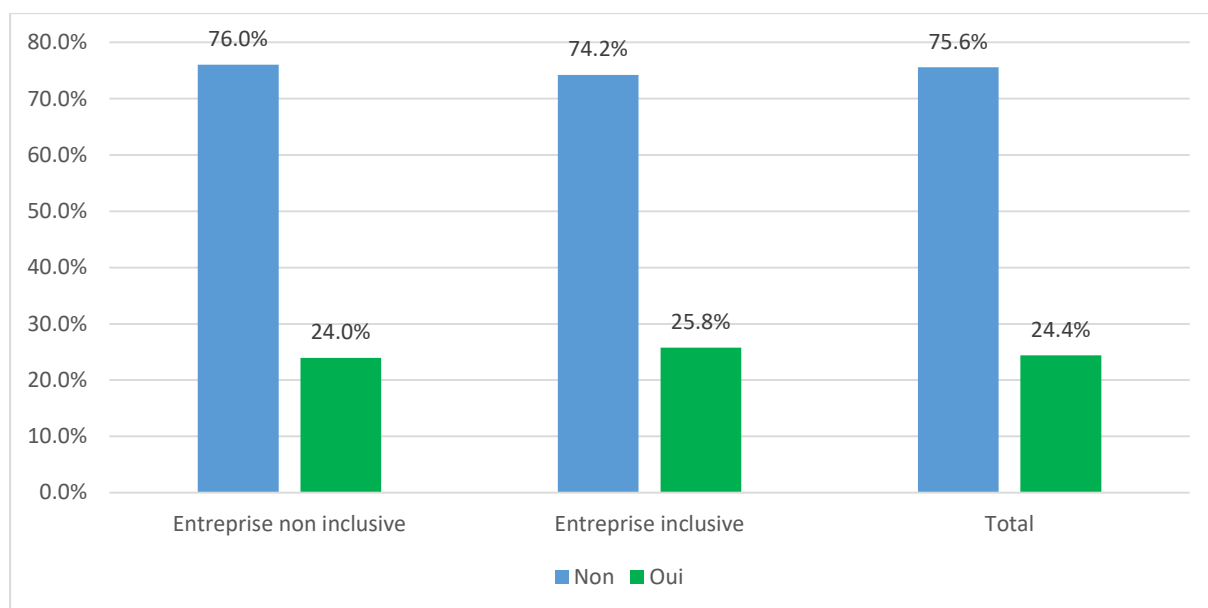
- **Existence d'un cadre réglementaire favorable à l'entrepreneuriat inclusif**

Les éléments identifiés comme constituant le cadre réglementaire sont l'existence de mesures d'incitation en faveur de l'entrepreneuriat en général, l'existence de lois, textes et réglementations qui favorisent l'intégration des BoP, la durée totale de vigueur des avantages réglementaires ou légaux d'intégration des BoP.

#### **Connaissance de l'existence de mesures d'incitations pour la promotion de l'entrepreneuriat en général**

La connaissance de l'existence de mesures d'incitation en faveur de l'entrepreneuriat en général est un indicateur de l'aptitude des entreprises à mettre à profit les opportunités offertes à travers les politiques publiques. En effet, les entreprises ne peuvent tirer profit des mesures de politiques publiques que lorsqu'elles en ont la connaissance. Le graphique 8.1 fait ressortir une faible aptitude des entreprises à tirer profit des mesures d'incitations en faveur de l'entrepreneuriat en général. Seulement 24.4% des entreprises ont connaissance de l'existence de mesures d'incitation en faveur de l'entrepreneuriat en général. Il n'y a pas de différence fondamentale entre les entreprises inclusives (25.8%) et les entreprises non inclusives (24%).

Graphique 8.1 : Connaissance de l'existence de mesures d'incitations pour la promotion de l'entrepreneuriat en général



Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019

### Nombre de mesure d'incitation de l'entrepreneuriat en général

La faible connaissance de mesures d'incitation de l'entrepreneuriat en général se ressent au nombre déclaré de mesures permanentes ou non permanentes au cours des dix dernières années. Le tableau 8.1 indique que les entreprises connaissant des mesures d'incitation de l'entrepreneuriat en général n'ont déclaré que moins de 3 mesures permanentes (2.72) et moins de 2 mesures non permanentes (1.73) d'incitation à l'entrepreneuriat en général au cours des 10 dernières années. Il n'y a pas de grande différence selon le type d'entreprise, mais on remarque que les entreprises non inclusives déclarent plus de mesures permanentes (2.82) que les entreprises inclusives (2.40), pendant que la tendance est inversée au niveau du nombre de mesures non permanentes.

Tableau 8.1 : Nombre de mesure d'incitation de l'entrepreneuriat en général

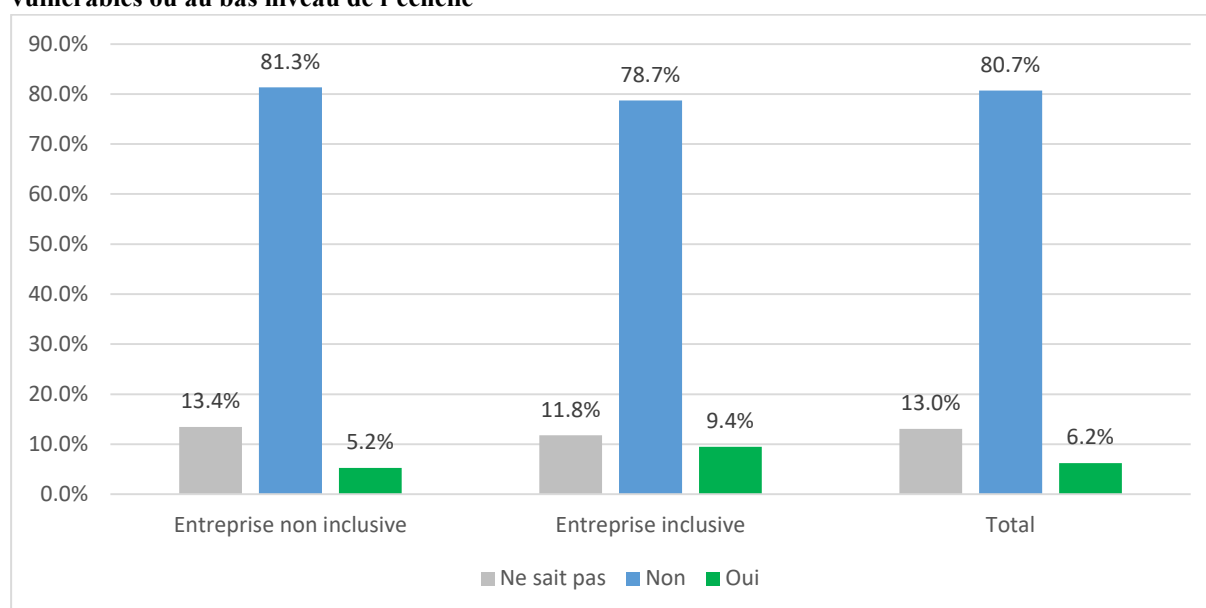
Type d'entreprises		Nbr de mesures d'incitations de l'entrepreneuriat en général, permanentes au cours des 10 dernières années	Nbr de mesures d'incitations de l'entrepreneuriat en général, non permanentes les 10 dernières années
Entreprise non inclusive	Moyenne	2,82	1,69
	Ecart-type	3,774	2,259
	Minimum	0	0
	Maximum	30	10
	N	62	26
Entreprise inclusive	Moyenne	2,40	1,82
	Ecart-type	1,569	1,991
	Minimum	0	0
	Maximum	6	6
	N	20	11
Total	Moyenne	2,72	1,73
	Ecart-type	3,368	2,156
	Minimum	0	0
	Maximum	30	10
	N	82	37

Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019

### Connaissance de lois, textes et réglementations qui favorisent l'intégration des BoP

La connaissance de lois, textes et réglementation en faveur de l'intégration des BoP est plus faible que celle des mesures d'incitation des entreprises en général. Les données du graphique 8.2 renseignent que très peu d'entreprises (6.2%) ont connaissance de lois, textes ou réglementations qui favorisent l'intégration de personnes vulnérables au bas niveau de l'échelle dans les modèles d'affaires. Les entreprises inclusives ont cependant une meilleure connaissance de ces lois, textes et réglementations (9.4%) que les entreprises non inclusives (5.2%).

**Graphique 8.2 : Connaissance de lois, textes ou réglementations favorisant l'intégration des personnes vulnérables ou au bas niveau de l'échelle**



Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019

- **Nombre de mesures dont les entreprises ont bénéficié**

Les données du tableau 8.2 renseignent que très peu d'entreprises ont bénéficié des mesures favorables au développement des modèles d'affaires inclusifs (0.55). Toutefois, ce sont les entreprises inclusives qui ont bénéficié de plus de mesures favorables à l'entrepreneuriat inclusif (0.68) comparativement aux entreprises non inclusives (0.50).

**Tableau 8.2 : Nombre de mesures dont les entreprises ont bénéficié**

Type d'entreprises	Observations	Moyenne	Ecart-type	Minimum	Maximum
Entreprise non inclusive	64	0,50	0,943	0	5
Entreprise inclusive	25	0,68	0,852	0	3
Total	89	0,55	0,917	0	5

Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019

- **Durée totale de vigueur des avantages réglementaires ou légaux d'intégration des BoP**

Les mesures d'accompagnement visant la promotion de l'entrepreneuriat inclusif ne peuvent avoir des effets escomptés que si elles sont de longue durée. Les données de l'enquête montrent que les durées de vigueur des mesures d'accompagnement visant la promotion de l'entrepreneuriat en général et de l'entrepreneuriat inclusif en particulier sont très peu connues des entreprises. En effet, seulement 25 entreprises ont pu fournir la durée des incitations non permanentes de l'entrepreneuriat en général dont elles ont bénéficié au cours des 7 dernières

années, pendant que seulement 3 entreprises ont pu donner la durée des avantages réglementaires ou légaux non permanents favorisant l'intégration des BoP dont elles ont bénéficié. Le tableau 8.3 montre que les incitations non permanentes de l'entrepreneuriat en général sont de courte durée (4.16 ans), pendant que les avantages réglementaires ou légaux non permanents favorisant l'intégration des BoP semblent de durée plus longue (8.75 ans). L'analyse par type d'entreprise révèle que la durée des incitations non permanentes de l'entrepreneuriat en général est jugée plus élevée par les entreprises non inclusives (4.73 ans) et plus faible par les entreprises inclusives (3.30 ans). La même tendance s'observe pour la durée des incitations au profit de l'entrepreneuriat inclusif pour les entreprises non inclusives (10 ans) comparativement aux entreprises inclusives (8.33 ans).

**Tableau 8. 3: Durée totale de vigueur des avantages réglementaires ou légaux d'intégration de BoP**

Type d'entreprises		Durée des incitations non permanentes de l'entrepreneuriat en général dont l'entreprise a bénéficiées les 7 dernières années	Durée des avantages réglementaires ou légaux non permanents favorisant l'intégration des BoP dont l'entreprise a bénéficiées
Entreprise non inclusive	Moyenne	4,73	10,0000
	Ecart-type	5,216	
	Minimum	0	10,00
	Maximum	21	10,00
	N	15	1
Entreprise inclusive	Moyenne	3,30	8,3333
	Ecart-type	2,541	7,57188
	Minimum	0	3,00
	Maximum	7	17,00
	N	10	3
Total	Moyenne	4,16	8,7500
	Ecart-type	4,337	6,23832
	Minimum	0	3,00
	Maximum	21	17,00
	N	25	4

Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019

## 8.2. Mécanisme d'accompagnement

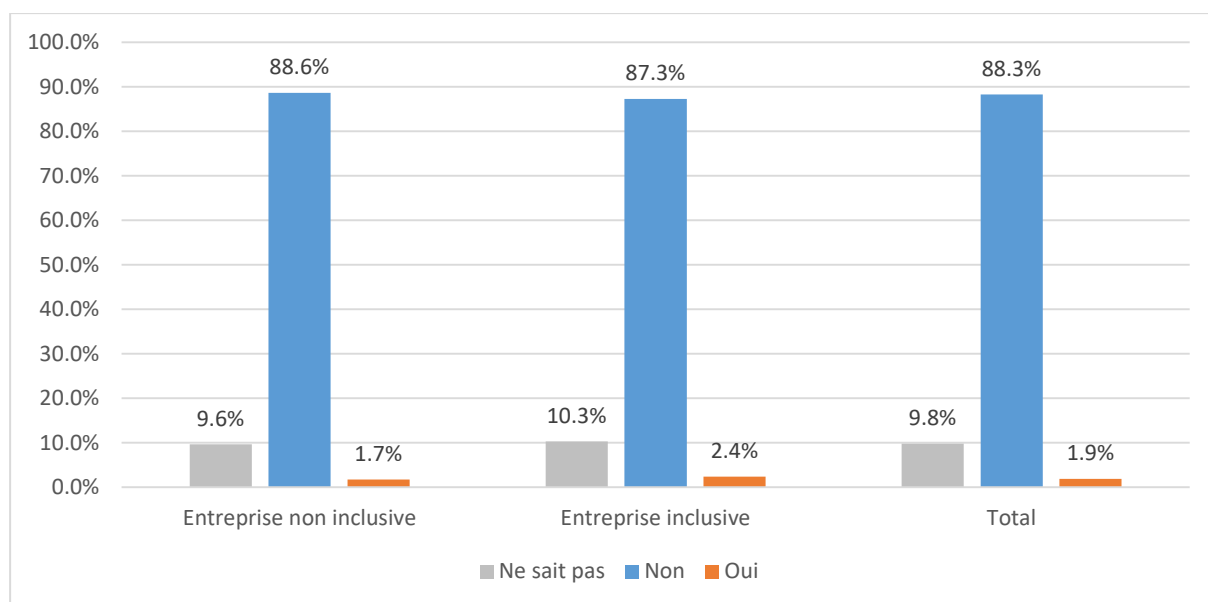
Au delà des mesures d'incitations, des lois, textes et réglementations en faveur de l'entrepreneuriat en général ou de l'entrepreneuriat inclusif en particulier, de mécanismes d'accompagnement sont mis en place pour promouvoir l'entrepreneuriat et l'intégration des BoP par les entreprises. Ces mécanismes sont perceptibles à travers les avantages fiscaux favorables à l'entrepreneuriat inclusif, les clauses de marchés publics favorisant l'intégration des BoP, les programmes de formation professionnel/technique de l'Etat visant les BoP et l'existence de structures étatiques travaillant pour l'intégration des BoP.

- **Existence d'avantages fiscaux favorables à l'entrepreneuriat inclusif**

Les données du graphique 8.3 renseignent que très peu d'entreprises (1.9%) ont connaissance de l'existence d'avantages fiscaux favorables à l'entrepreneuriat inclusif. En désagrégeant les données par type d'entreprise, on constate que les entreprises inclusives ont une meilleure connaissance de l'existence des avantages fiscaux favorables à l'entrepreneuriat inclusif (2.4%) que les entreprises non inclusives (1.7%).

**Graphique 8.3 : Existence d'avantages fiscaux favorables à l'entrepreneuriat inclusif**



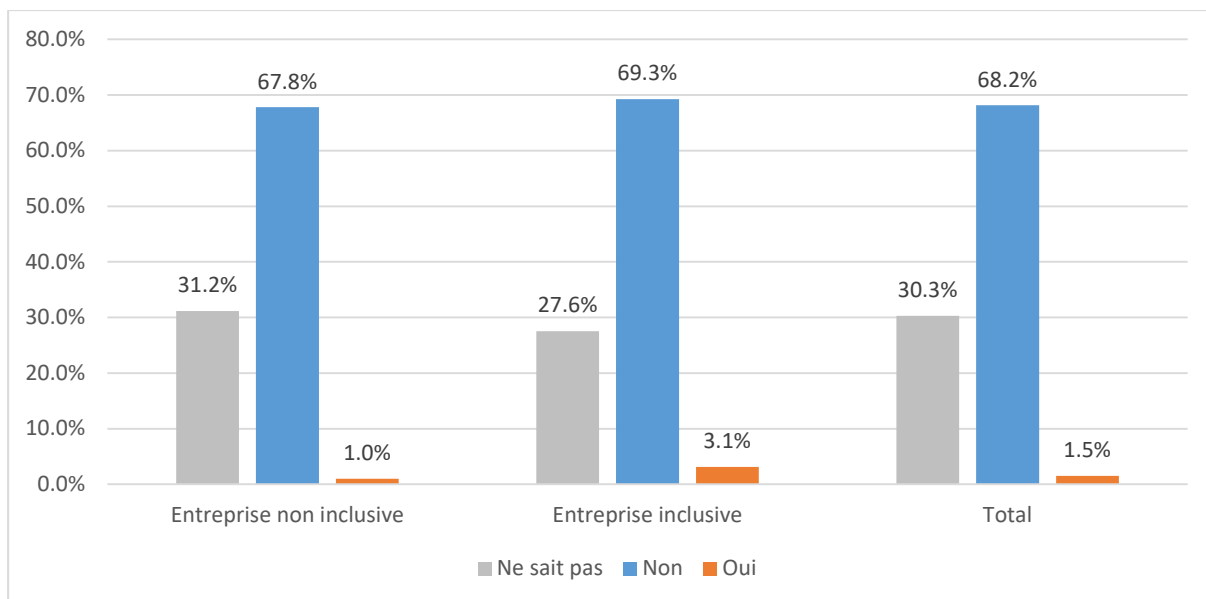


Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019

- **Connaissance de clauses de marchés publics favorisant l'intégration des BoP**

L'existence de clauses dans les marchés publics en faveur des entreprises qui développent des modèles d'affaires inclusifs peut être déterminante pour la survie de ce type de modèles en construction dans les économies en développement. En effet, dans ce type d'économie, les marchés publics sont les principaux débouchés pour bon nombre d'entreprises. Les données du graphique 8.4 renseignent que très peu d'entreprises (1.5%) ont connaissance de l'existence de clauses qui supportent les entreprises engagées dans les modèles d'affaires inclusifs. Comme au niveau des lois et réglementations et des avantages fiscaux, ce sont les entreprises inclusives qui sont mieux informées (3.1%) que les entreprises non inclusives (1.0%).

**Graphique 8.4: Connaissance de l'existence dans les procédures de marchés publics de clauses favorisant les entreprises intégrant dans leur chaîne de valeurs des personnes vulnérables**

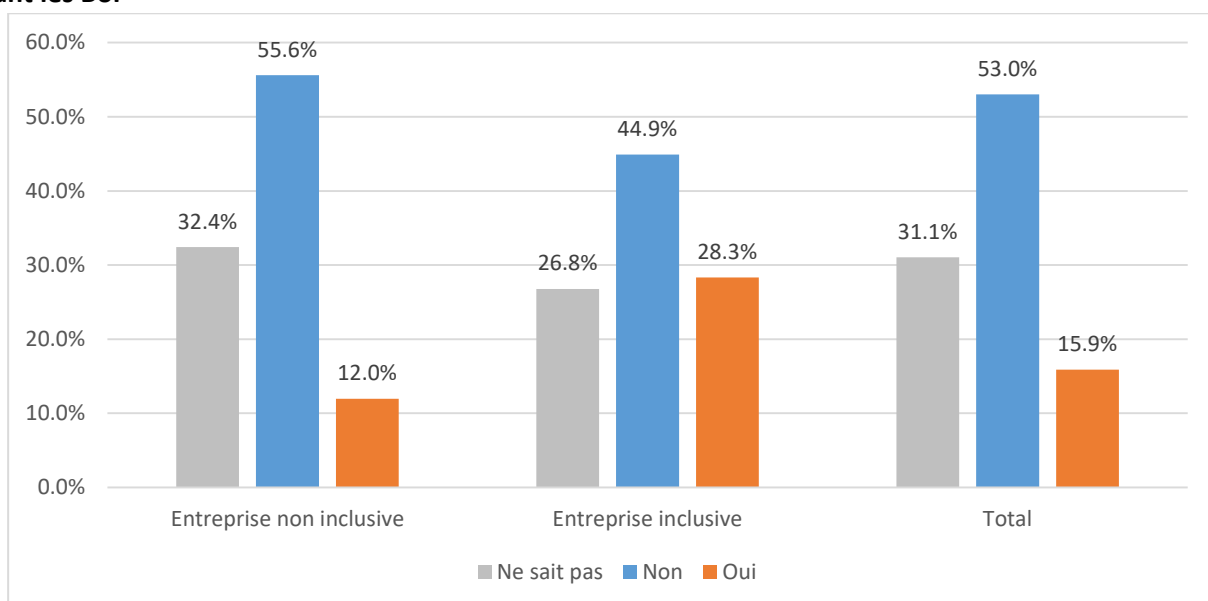


Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019

- **Existence de programmes de formation professionnelle et technique de l'Etat visant les BoP**

Les programmes étatiques de formation professionnelle et technique visant les personnes pauvres au bas de l'échelle sont des opportunités de promotion de la prise en compte de ces catégories de personnes par les entreprises. Les données du graphique 8.5 renseignent que peu d'entreprises (15.59%) ont connaissance des programmes de formation professionnelle et technique de l'Etat visant les BoP. L'analyse par type d'entreprise révèle que les entreprises inclusives ont une meilleure connaissance de ces programmes de formation (28.3%) que les entreprises non inclusives (12.0%).

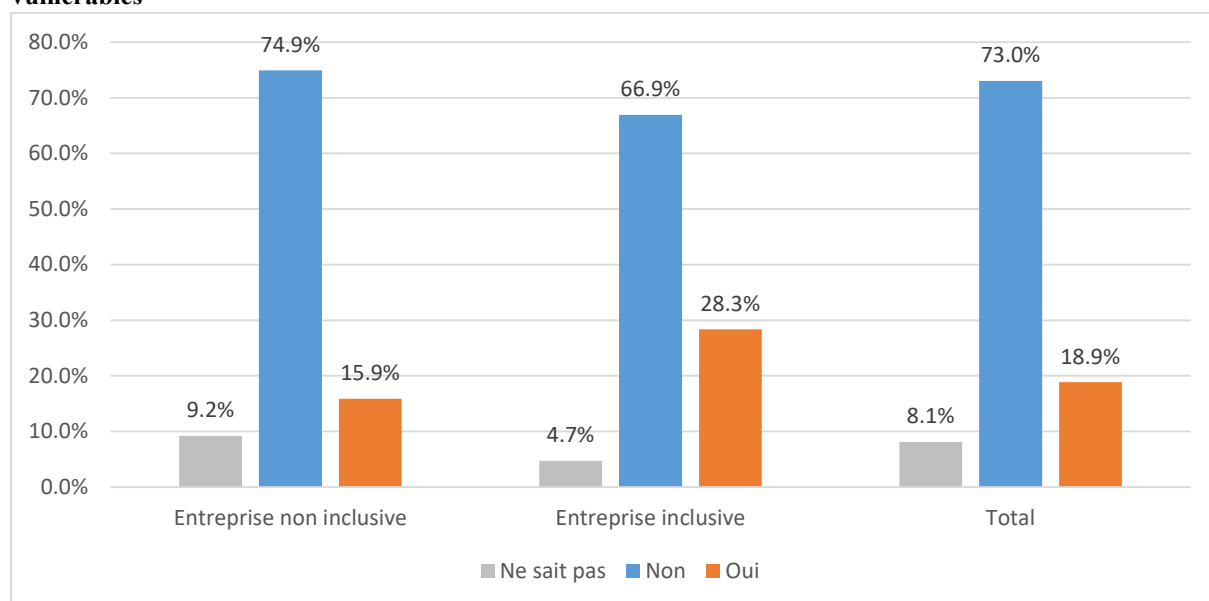
**Graphique 8. 5 : Existence de programmes de formation professionnelle et technique de l'Etat visant les BoP**



- **Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019**  
**Connaissance de structures étatiques qui travaillent pour l'intégration des BoP**

La connaissance des structures de l'Etat qui travaillent pour l'intégration des personnes au bas de l'échelle peut influencer la promotion et la structuration des modèles d'affaires inclusifs dans les pays en développement. Les économies de ces pays reposent en grande partie sur les structures étatiques qui sont des moyens d'accompagnement et d'appui pour un certain nombre d'entreprises. Les données montrent qu'au plan national, seulement 18.90% des entreprises connaissent des structures de l'Etat œuvrant en faveur de l'intégration des BoP. Comme au niveau des clauses dans les marchés publics, des lois et réglementations et des avantages fiscaux, le graphique 8.6 montre que ce sont les entreprises inclusives qui connaissent mieux les structures de l'Etat travaillant à l'intégration des BoP (28.30%) que les entreprises non inclusives (15.90%).

**Graphique 8.6: Connaissance des structures de l'Etat qui œuvrent pour l'intégration des personnes vulnérables**



Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019

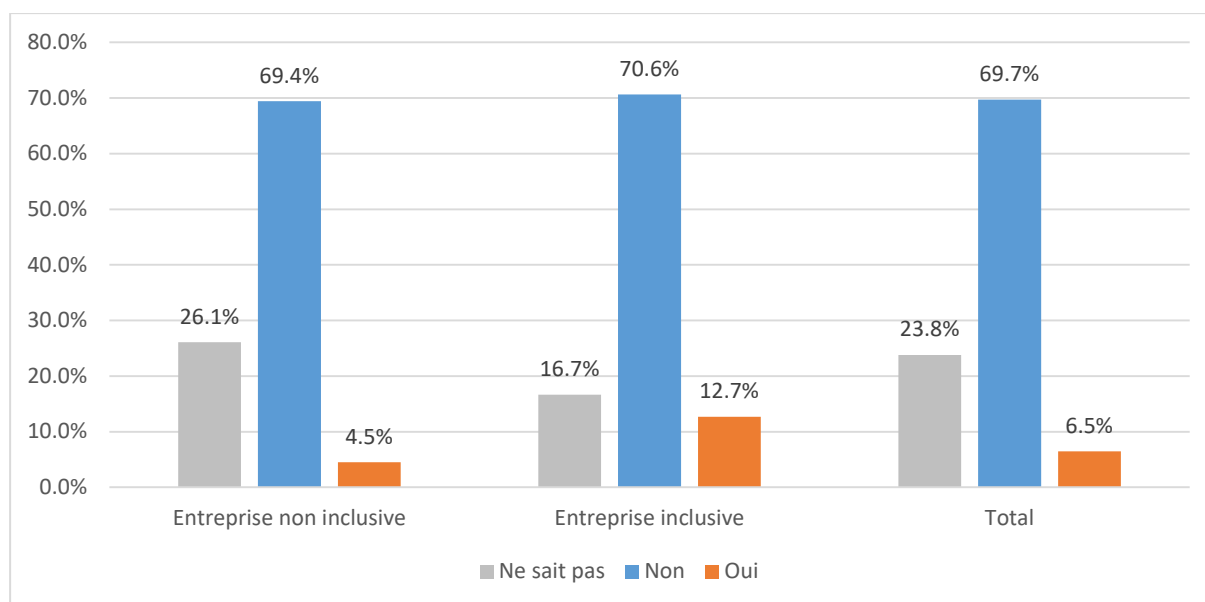
### 8.3 Accès à l'information des BoP sur l'entrepreneuriat inclusif

Les entreprises désirant intégrer les personnes vulnérables et au bas de l'échelle dans leur chaîne de valeur sont souvent confrontées à un déficit d'information sur les BoP, ce qui entrave l'intégration de ces derniers par les entreprises. L'accès à l'information des BoP par les entreprises est analysé dans cette section à travers les canaux de transmission d'informations sur les BoP et l'organisation de ces BoP en association.

- **Existence de canaux de transmission d'informations sur les BoP**

A l'instar de la connaissance des structures de l'Etat qui travaillent pour l'intégration des personnes au bas de l'échelle, très peu d'entreprises connaissent des canaux de transmission d'information sur les BoP. En effet, les données du graphique 8.7 montrent qu'au plan national, seulement 6.5% des entreprises connaissent l'existence de canaux de transmission d'information sur les BoP. Comme au niveau des clauses dans les marchés publics et au niveau des lois et réglementations, ce sont les entreprises inclusives qui connaissent mieux ces canaux de transmission d'information sur les BoP (12.7%) que les entreprises non inclusives (4.5%).

**Graphique 8.7 : Existence de canaux de transmission d'information sur les BoP**

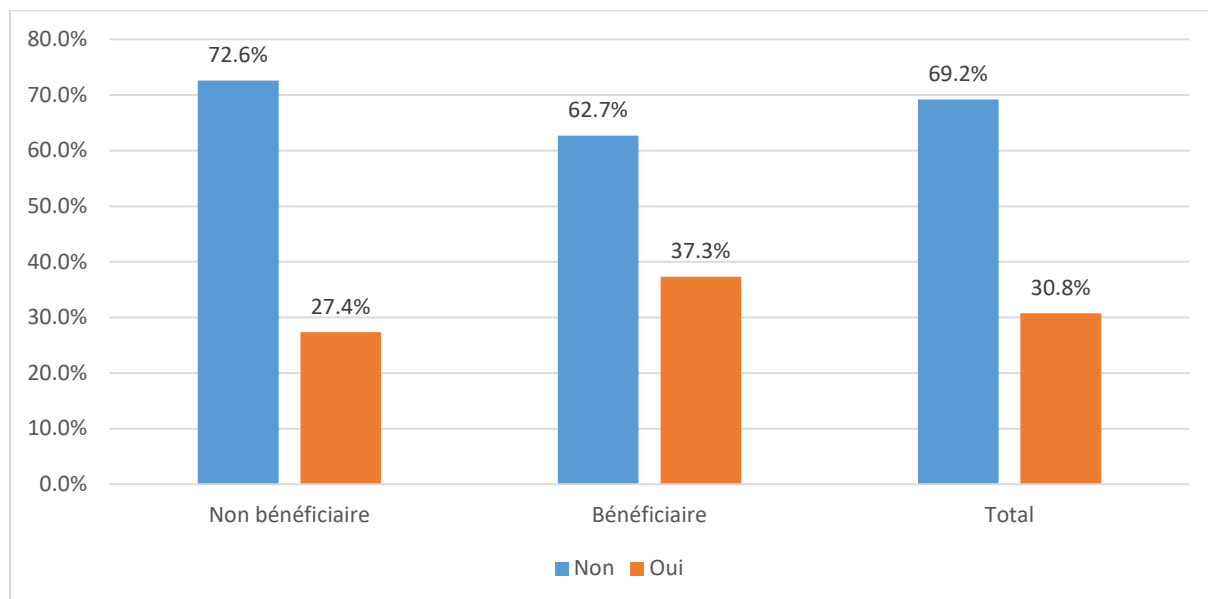


Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019

- **Organisation des BoP en association**

L'appartenance à une association ou à un groupement ayant des réunions régulières peut favoriser l'adhésion des personnes vulnérables à un modèle d'affaire inclusif. Les groupements et les associations sont des catalyseurs d'apprentissage pour un certain nombre d'activités dans une entreprise. Les données du graphique 8.8 indiquent que 30.80% des BoP appartiennent à une association tenant régulièrement des réunions, ce qui peut jouer sur leur intégration dans un modèle d'affaire inclusif. Le taux d'adhésion à une association tenant régulièrement des réunions est plus élevé chez les bénéficiaires (37.30%) comparativement aux non bénéficiaires (27.4%).

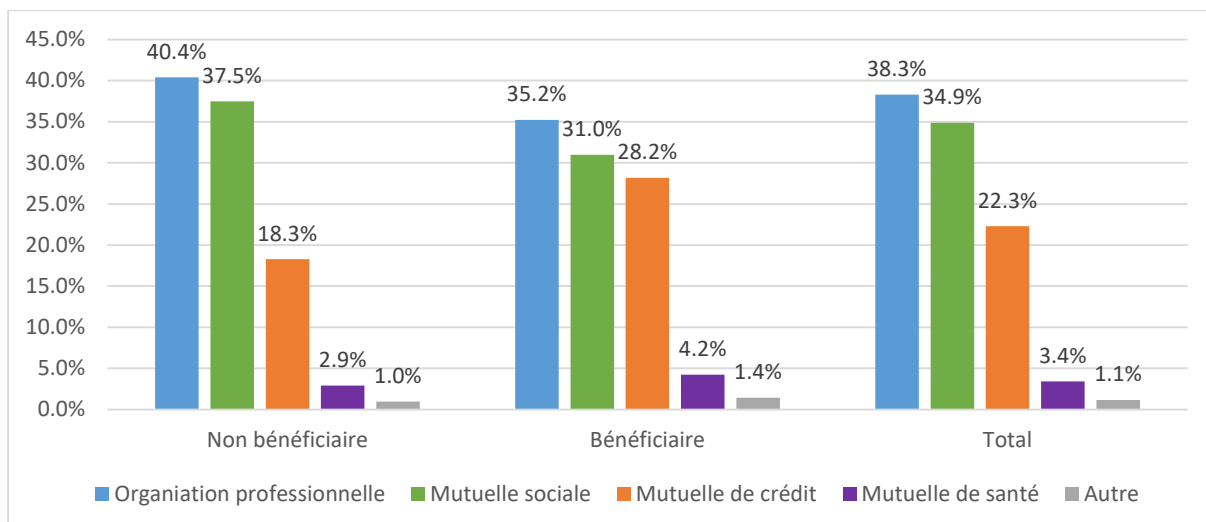
**Graphique 8.8: Appartenance des personnes vulnérables à une association ou groupement ayant des réunions régulières**



- **Type d'association**

S'il est reconnu que l'appartenance à une association ou à un groupement peut faciliter l'adhésion à un modèle d'affaire inclusif, elle n'est pas suffisante pour favoriser la collaboration avec les entreprises. Il s'avère intéressant d'analyser le type d'association/groupement, certains types étant davantage susceptibles de faciliter la collaboration avec les entreprises que d'autres. Les données du tableau 8.8 retiennent trois principaux types de groupements/associations. Il s'agit de l'organisation professionnelle de producteurs, transformateurs, distributeurs ou prestataires de services (38.3%), de la mutuelle sociale (34.9%) et de la mutuelle de crédit (22.3%). Selon le type de BoP, on constate que c'est seulement au niveau de la mutuelle de crédit que la proportion des bénéficiaires (28.2%) est plus élevée que celles des non bénéficiaires (18.3%).

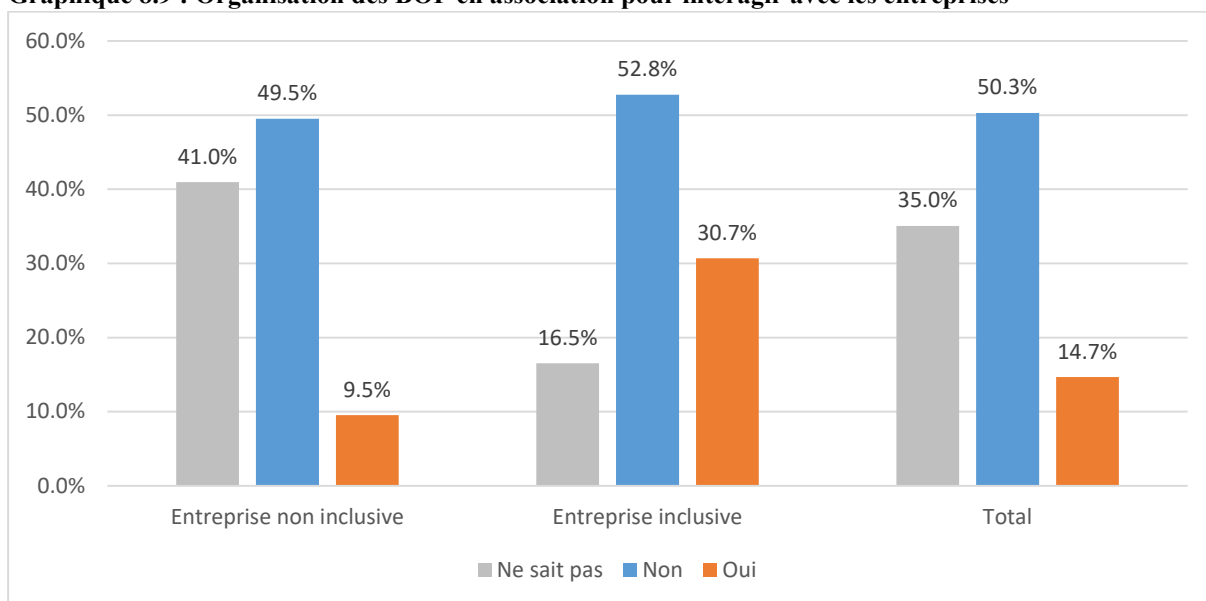
**Graphique 8.8: Types d'association ou groupement des BoP**



Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019

Outre l'appartenance à une association, certains BoP sont organisés pour interagir avec les entreprises avec lesquelles ils collaborent. De telles possibilités d'interaction favorisent la collaboration entre les entreprises et les BoP. Le graphique 8.9 montre que 14.7% des entreprises reconnaissent que les BoP sont organisés en association pour interagir avec les entreprises qui ont besoin de leurs services. Cette pratique est surtout reconnue dans les entreprises inclusives (30.7%) et très peu reconnue dans les entreprises non inclusives (9.5%).

**Graphique 8.9 : Organisation des BOP en association pour interagir avec les entreprises**



Source : LAQAD-S à partir de l'enquête auprès des entreprises et des BoP/LAQAD-S/CRDI/2019

## Conclusion

Ce chapitre a traité de l'environnement pouvant favoriser l'émergence du modèle d'affaire inclusif. Les résultats montrent que très d'entreprises ont une bonne connaissance de la réglementation et des mesures d'accompagnement pour la promotion de l'entrepreneuriat en général et de l'entrepreneuriat inclusif en particulier. Des efforts doivent être fait pour rendre disponibles les dispositions permettant de soutenir les modèles d'affaires inclusifs. Que ce soit au niveau des clauses dans les marchés publics, des lois et réglementations, des avantages

fiscaux, des programmes de formation professionnelle et techniques visant les BoP ou des structures de l'Etat travaillant à l'intégration des BoP, les entreprises inclusives ont une meilleures connaissances du cadre réglementaires et des mécanismes d'accompagnement mis en place par l'Etat pour la promotion de l'entrepreneuriat en général et de l'entrepreneuriat inclusif en particulier, comparativement aux entreprises non inclusives. Sur le plan organisationnel, très peu d'entreprises pensent qu'il existe des canaux de transmission d'information sur les BoP. Par contre, près d'un tiers des BoP appartiennent à une association tenant régulièrement des réunions, avec un taux plus élevé pour bénéficiaires.

## **CONCLUSION**

Une bonne analyse de la contribution de l'entrepreneuriat inclusif au bien être des personnes vulnérables nécessite une collecte de donnée du moment où il n'existe pas de base fiable dans le domaine en Afrique en général et en Afrique de l'Est et de l'Ouest en particulier. Cette collecte de données auprès des entreprises, des bénéficiaires et des non bénéficiaires des activités des entreprises inclusives, est donc rendue nécessaire. Au prétest, 223 entreprises ont été enquêtées au total. A la fin de la collecte, l'enquête auprès des entreprises a touché 551 entreprises dont 128 entreprises inclusives et 423 entreprises non inclusives, pendant que l'enquête auprès des BoP a touché 1115 personnes dont 384 bénéficiaires et 731 non bénéficiaires. Les résultats de l'enquête permettent de tirer les principales conclusions suivantes pour le Burkina Faso.

## ***Managers***

- i-** La proportion de femmes managers dans les entreprises inclusives et non inclusives est faible.
- ii-** Même si la proportion des femmes dans les entreprises est faible, il reste que la proportion des femmes dans les entreprises inclusives est supérieure à celle dans les entreprises non inclusives.
- iii-** La part des managers des entreprises inclusives ayant suivi une formation ou une conférence ou un atelier sur les nouveaux modèles d'affaires est supérieure à celle des entreprises non inclusives.

## ***Entreprises***

- iv-** La Société à Responsabilité Limitée et l'Entreprise Individuelle sont les deux formes légales dominantes d'entreprises.
- v-** Les entreprises inclusives exercent, par ordre d'importance, dans la « Fabrication de produits alimentaires et de boissons », dans l'« Agriculture, chasse et activités annexes », dans l'« Hôtellerie et restauration » et dans le « BTP ». Les trois secteurs concentrant plus d'entreprises non inclusives sont l'« Activité professionnelle, scientifique et technique », le « Commerce de produits pharmaceutique et d'articles médicaux » et les « Services liés à l'immobilier ».
- vi-** Aussi bien pour les entreprises inclusives que pour les non inclusives, la proportion des petite (moins de 50 millions de F CFA de chiffre d'affaire) et moyenne (entre 50 millions et 1 milliard de F CFA de chiffre d'affaire) entreprises est supérieure à celle des grandes entreprises (1 milliard et plus de F CFA de chiffre d'affaire).

## ***BoP***

- vii-** La proportion des femmes BoP est supérieure à celle des hommes aussi bien dans chez les bénéficiaires que chez les non bénéficiaires.
- viii-** La plupart des bénéficiaires et non bénéficiaires opèrent dans la « Fabrication de produits alimentaires et de boissons » et dans l'« Agriculture, chasse et activités annexes ».
- ix-** Pour les bénéficiaires et les non bénéficiaires, les proportions de répondants ayant été à l'école et qui ont suivi une formation générale sont plus élevées que celles des répondants ayant été à l'école et qui ont suivi une formation technique et professionnelle.
- x-** La plus grande partie des BoP, quel que soit leur sexe, vivent en milieu urbain et leur revenu moyen tiré de la production affiche une tendance haussière aussi bien pour les bénéficiaires que pour les non bénéficiaires entre 2016 et 2018.
- xi-** Les statuts professionnels majeurs des BoP sont les propriétaires ou co-propriétaires d'un business ou manager de ce business et les employés/ouvriers qualifiés dans une entreprise.
- xii-** Une proportion importante de BoP travaille sans aucun contrat et on constate que les proportions de bénéficiaires ayant des CDD ou des CDI restent largement supérieures à celles des non bénéficiaires.



**xiii-** Les deux tiers des BoP sont membres d'une association professionnelle ou d'une mutuelle sociale, avec une proportion plus importante pour les non bénéficiaires comparativement aux bénéficiaires.

#### ***Adoption de l'entrepreneuriat inclusif***

**xiv-** Les entreprises ont une bonne connaissance du profil des personnes vulnérables et on note que l'objectif de croissance/rentabilité et la contribution à la réduction de la pauvreté, sont les principales raisons d'adoption de l'entrepreneuriat inclusif.

**xv-** Le « manque d'informations sur les personnes vulnérables (comportement du consommateur, besoins, capacité de production, etc.) » est considéré par la majorité des entreprises inclusives interrogées comme le principal obstacle à la mise en œuvre des modèles d'affaires inclusifs.

#### ***Performance des entreprises***

**xvi-** Le résultat net moyen des entreprises inclusives est généralement supérieur à celui des entreprises non inclusives, à l'exception des entreprises de taille moyenne.

**xvii-** Le bénéfice net moyen des entreprises inclusives est supérieur à celui des entreprises non inclusives.

**xviii-** Le chiffre d'affaire moyen des entreprises inclusives est généralement inférieur à celui des entreprises non inclusives, à l'exception des entreprises de grande taille

**xix-** Les entreprises inclusives embauchent plus que les entreprises non inclusives.

**xx-** Au plan national, la masse salariale des travailleurs permanents connaît une relative croissance entre 2015 et 2017

**xxi-** La plupart des entreprises intégrant les personnes vulnérables dans leur chaîne de valeur affiche une relative bonne satisfaction des résultats obtenus.

#### ***Emploi des jeunes***

**xxii-** Les entreprises inclusives embauchent plus de jeunes que les entreprises non inclusives et les proportions de jeunes bénéficiaires ayant des CDD ou des CDI sont supérieures à celles des jeunes non bénéficiaires.

**xxiii-** Au plan national, le revenu tiré de la production des jeunes et le gain mensuel moyen des jeunes augmentent de 2016 à 2018, avec un niveau plus élevé pour les jeunes non bénéficiaires comparativement aux jeunes bénéficiaires.

#### ***Autonomisation des femmes.***

**xxiv-** Les entreprises inclusives offrent, en moyenne, plus d'emplois permanents aux femmes que les entreprises non inclusives. Une proportion importante de femmes travaille sans aucun contrat mais les proportions de bénéficiaires ayant des CDD ou des CDI sont supérieures à celles des non bénéficiaires.

**xxv-** La majorité des femmes bénéficiaires et non bénéficiaires prennent par elles-mêmes les décisions de travailler et d'utiliser librement leur argent pour des achats et des courses diverses. De plus, la majorité des femmes bénéficiaires et non bénéficiaires contribuent

aux charges du ménage. En moyenne la contribution mensuelle des femmes bénéficiaires aux dépenses du ménage est supérieure à celle des femmes non bénéficiaires.

**xxvi-** Une importante proportion de femme a obtenu le crédit sollicité, aussi bien au niveau national qu'au niveau des bénéficiaires et de des non bénéficiaires. Pour l'accès à la terre et l'obtention d'un titre foncier, par contre, la possession conjointe avec le mari est la plus répandue.

**xxvii-** Les revenus moyens de la production et le gain mensuel moyen des femmes bénéficiaires et non bénéficiaires augmentent entre 2016 et 2018.

### ***Bien être des ménages***

**xxviii-** Les dépenses alimentaires des non bénéficiaires sont supérieures à celles des bénéficiaires alors que les dépenses non alimentaires des bénéficiaires sont supérieures à celles des non bénéficiaires à l'exception de l'eau et de l'électricité.

**xxix-** La possession du téléphone mobile est généralisée chez les femmes, sans une différence notable entre les bénéficiaires et les non bénéficiaires. Les bénéficiaires utilisent mieux les services bancaires mobiles que les non bénéficiaires. Les bénéficiaires dépensent plus en éducation que les non bénéficiaires, mais la tendance s'inverse en dépenses de santé.

### ***Ecosystème***

**xxx-** Une part importante des entreprises ignore les lois, textes, réglementations et les clauses des marchés publics favorisant l'intégration des personnes vulnérables.

**xxxi-** Très peu d'entreprises connaissent les structures d'Etat qui travaillent pour l'intégration des BoP, de même que les formations professionnelles et techniques visant les BoP.

**xxxii-** Très peu d'entreprises reconnaissent l'existence de canaux de transmission d'informations sur les BoP et l'organisation de ces derniers en association pour interagir avec les entreprises qui ont besoin de leurs services.