

MODELES DE CHOIX OCCUPATIONNEL ENTREPRENEURIAT VS SALARIAT. QUELQUES PISTES POUR LE CAS DE L'ALGERIE

Menad IDER
Université de Jijel, Algérie.
Menad.ider@gmail.com

Pr. Abdelmadjid DJENANE
Université Sétif 1, Algérie.
madjidjenane@univ-setif.dz

Résumé

En période de crise, il devient plus difficile de garantir des emplois aux chômeurs et aux nouveaux venus sur le marché du travail. La compréhension des mécanismes qui guident les choix des actifs est nécessaire pour mieux les inciter à s'orienter vers l'entrepreneuriat afin de créer des emplois au lieu d'alimenter les statistiques du chômage. Notre objectif dans le présent article est de tenter de résumer les principaux modèles de choix occupationnel expliquant l'orientation vers l'entrepreneuriat ou l'emploi salarié. Nous avons utilisé des textes de référence en la matière. Il ressort de ces travaux que les principales variables pouvant affecter les choix occupationnels sont : le niveau d'aptitude entrepreneuriale, l'âge, la richesse initiale, les contraintes de crédit, le degré d'aversion au risque et les institutions. En Algérie, le sujet n'est pas encore bien exploré et nécessite une approche pluridisciplinaire afin de comprendre la logique des choix occupationnels des actifs algériens.

Mots-clés : Choix occupationnel, entrepreneuriat, salariat, chômage, institutions.

Abstract

In times of crisis, it becomes more difficult to secure jobs for unemployed and newcomers into the labour market. An understanding of the mechanisms that guide labour force choices is needed to better encourage entrepreneurship to create jobs rather than increasing unemployment statistics. In this article we tried to summarize the main models of occupational choice explaining the orientation towards entrepreneurship or paid employment. Reference texts on the subject are used. According to those references, the paper shows that the main variables affecting occupational choices are: level of entrepreneurial aptitude, age, initial wealth, credit constraints, degree of risk aversion and institutions. In Algeria, the subject is not yet well explored and requires a multidisciplinary approach to understand the logic that guides the occupational choices of the algerian labour force.

Keywords : Occupational choice, entrepreneurship, paid employment, unemployment, institutions

Introduction

L'étude du choix occupationnel diffère selon qu'elle soit menée dans un pays en développement ou dans un pays développé. Les caractéristiques des marchés, la disponibilité des données, les moyens alloués à la recherche, etc. sont tous des éléments qui déterminent le degré de difficulté de ce genre d'études.

Selon Parker (2007), la plupart des contributions à l'entrepreneuriat, en économie, sont faites par des économistes du travail. Cela est dû au fait que l'entrepreneuriat est souvent étudié en tant que choix occupationnel- sur le marché du travail- entre l'activité salariée et les autres occupations non salariées (auto-emploi et création d'entreprise). Cette vision est différente de celle relevant des sciences de gestion. C'est pour cela que le fameux *Journal of Economic Literature JEL*, classe les contributions en entrepreneuriat dans deux catégories différentes selon qu'elles proviennent des économistes (*J2-Labor Economics*) ou des spécialistes en gestion (*M13-Business Administration*) (2007, p.81).

Le choix occupationnel d'un individu peut être déterminé par plusieurs facteurs : économiques (salaires, profits, richesse initiale, contraintes de crédit, situation économique d'ensemble, ...) mais aussi socioculturels (capital social, convictions religieuses, famille, amis, ...), psychologiques (aversion au risque, locus de contrôle, ...) et bien d'autres encore comme les institutions (cadre légal, droits de propriété, dispositifs de soutien, ...), âge, genre, capital humain (niveau d'instruction, expérience, compétences, ...) etc.

Selon Lassassi et Hammouda (2015), l'analyse du choix occupationnel peut s'effectuer suivant deux types d'approches : les approches transversales (données en coupe) et les approches longitudinales (données de panel). Les approches transversales étudient le choix occupationnel de différents d'individus suivant leurs tranches d'âge durant une période choisie. Tandis que les approches longitudinales retiennent les mêmes individus et suivent l'évolution de leurs choix sur une longue période. Les premières ont pour avantage d'être moins coûteuses et plus rapides à mener (elles ne demandent pas de suivre les mêmes individus sur une longue période). Seulement, elles ont pour inconvénient de ne pas montrer la trajectoire et la dynamique des comportements individuels dans le temps, en plus du fait qu'elles considèrent les choix comme définitifs (celui par exemple qui a choisi d'être entrepreneur à la période (t) le restera), ce qui n'est pas nécessairement le cas (LASSASSI & HAMMOUDA, 2015).

Dans ce qui suit, nous allons essayer de présenter les grandes lignes de certains modèles parmi les plus cités dans les travaux sur le choix occupationnel et ce, dans un ordre chronologique afin d'en saisir les influences successives. Nous essaierons, par la suite, de donner quelques indications sur le cas de l'Algérie.

Les principaux modèles de choix occupationnels

Modèle de Robert Lucas (1978)

Le modèle de Robert Lucas a été formulé dans un article de référence publié en 1978. Dans son aspect relatif au choix d'occupation, le modèle suppose que la force de travail est divisée en deux catégories : les employés et les managers (ou entrepreneurs). Les employés constituent un groupe homogène au regard de leur productivité et les entrepreneurs un groupe hétérogène au regard de leurs aptitudes managériales. En d'autres termes, les individus ont le même niveau de productivité lorsqu'ils sont employés et montrent des niveaux différents de talent managérial

lorsqu'ils sont entrepreneurs. C'est donc la dotation initiale en ce talent qui permet de déterminer celui qui deviendra entrepreneur et celui qui sera employé (LUCAS, 1978).

Lucas n'a pas fait de distinction entre la fonction entrepreneuriale et la fonction managériale et l'entreprise se confond avec l'entrepreneur ou le dirigeant¹. L'idée de base est que l'entrepreneur crée une entreprise au lieu de devenir employé parce qu'il est doté d'un talent ou d'une aptitude innée qui lui permet d'être aux commandes de l'entreprise au lieu d'être un subordonné.

Puisque les gains de l'individu sont fonction croissante de son niveau d'aptitude, il est possible de schématiser le modèle comme suit :

1) Lorsque les salaires (w) ne varient pas en fonction de l'aptitude (x), un niveau élevé de (x) améliore le profit (π) de l'entrepreneur. $\pi=g(x)$ avec $g'(x)>0$.

Plus l'aptitude de l'individu est élevée, plus il produit et utilise davantage de facteurs de production (travail et capital) et plus ses revenus augmentent. Dans une économie compétitive sans incertitude (les niveaux de profit peuvent être déterminés avec certitude), le modèle de Lucas donne les explications suivantes :

- Il existe une certaine valeur seuil (z) de l'aptitude entrepreneuriale (*cut-off level*) (LUCAS, 1978, p. 513), (PARKER, 2007, p. 83) qui permet d'identifier l'**entrepreneur marginal**² (LUCAS, 1978, pp. 513, 517,518), (PARKER, 2007, pp. 83, 84,86). Son aptitude (x)= (z) le laisse indifférent quant à choisir un emploi salarié ou à créer une entreprise. Lorsque $x<z$ l'individu est un employé et lorsque $x>z$ il est entrepreneur.

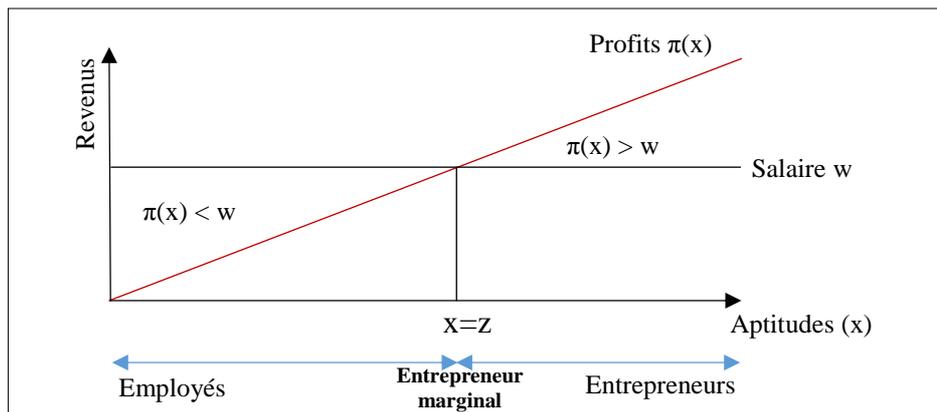
- Les individus dotés d'aptitudes entrepreneuriales supérieures à (z) choisissent de devenir des entrepreneurs et emploient les individus les moins aptes (ceux dont $x<z$) comme salariés. Contrairement au travail salarié, l'entrepreneuriat permet aux individus les plus aptes ($x>z$) de tirer des revenus plus élevés en élargissant leur champs d'action (des entreprises de plus en plus grandes).

- La différence de la taille des entreprises est due à une distribution inégale des aptitudes entre les entrepreneurs. Cela veut dire que ce ne sont pas toutes les entreprises qui peuvent grandir. Certains entrepreneurs sont dotés d'aptitudes exceptionnelles, ils seront donc plus efficaces et produisent davantage en utilisant plus de facteurs de production (travail et capital) à des coûts marginaux moindres. Mais lorsque la substitution travail-capital n'est plus possible (limites du progrès technique), le nombre d'entrepreneurs diminue. Cela est dû au fait que les grandes entreprises ayant accumulé du capital vont devoir recruter plus de travailleurs. En augmentant les salaires pour les attirer elles entraînent plus d'individus (potentiellement candidats à l'entrepreneuriat) dans l'emploi salarié (LUCAS, 1978, p. 518). La même situation peut apparaître avec l'augmentation du taux de croissance de l'économie. Celle-ci entrainera une amélioration des salaires, ce qui pousse les entrepreneurs les moins aptes (ceux dont (x) est proche de la valeur seuil (z)) à opter pour l'emploi salarié tandis que les entrepreneurs les plus habiles trouveront l'occasion de développer leurs entreprises.

¹ D'ailleurs, pour décrire ce modèle, Simon Parker utilise le qualificatif «entrepreneurial» au lieu de «managérial». Il parle ainsi d'aptitudes entrepreneuriales (*entrepreneurial abilities*) à la place de talent managérial (*managerial talent*) (PARKER, 2007, 2009).

² C'est Lucas qui a introduit le concept d'entrepreneur marginal dans l'économie entrepreneuriale. L'entrepreneur marginal constitue une ligne de démarcation entre les individus préférant le travail salarié et ceux préférant l'entrepreneuriat.

Figure 1 : Choix occupationnel et aptitude entrepreneuriale.



Source : Traduit et adapté par nos soins de (PARKER, 2009, p. 42)

- Quand le niveau de (w) n'évolue pas dans les mêmes proportions que le niveau de (x), c'est-à-dire que le salaire ne rémunère pas équitablement le niveau d'aptitude, alors les individus aux aptitudes élevées ne peuvent pas rester des employés et deviendront des entrepreneurs pour améliorer leurs revenus.

2) Lorsque maintenant les salaires aussi varient en fonction de l'aptitude, un niveau élevé de (x) engendre aussi un niveau élevé de salaire (w) donc $\pi=g(x)$ et $w=p(x)$. Toutes les deux sont des fonctions croissantes [$g'(x)>0$ et $p'(x)>0$]. Dans ce cas nous avons :

- Lorsque le salaire (w) est une fonction croissante de (x), le choix occupationnel de l'individu sera fonction du niveau de salaire (w) et du niveau de profit (π). Lorsque (π) est supérieur à (w) pour tout niveau de (x) alors davantage d'individus vont opter pour l'entrepreneuriat, même les moins aptes (PARKER, 2007).

- Et lorsque (w) est supérieur à (π), pour certains niveaux de (x) il y aura moins d'entrepreneurs, car le travail salarié est plus rémunérateur que l'entrepreneuriat.

Laussel et Le Breton³ ont conclu que dans le cas où la fonction des profits croît plus vite que celle des salaires [$\pi'(x)>w'(x)$], les entrepreneurs connaissent leurs propres aptitudes mais ne peuvent pas connaître celles de leurs employés de façon précise alors ils ne peuvent pas fixer des salaires en fonction du niveau d'aptitude de chacun, donc, ils leur offrent le même salaire. Cette situation poussera les individus les plus aptes à choisir l'entrepreneuriat en sachant que le salaire moyen qu'ils reçoivent est en deçà de ce qu'ils méritent. Il y aura ainsi trop d'entrepreneurs, mais cette allocation n'est pas optimale car elle n'opère pas dans l'intérêt collectif mais sert les intérêts d'individus qui cherchent à améliorer leurs gains personnels. C'est ce qui arrive dans les pays qui souffrent du manque d'institutions pouvant canaliser les choix occupationnels de manière efficace.

³ Cité par (PARKER, 2007, p. 86).

Modèle de Kihlstrom et Laffont 1979

Le modèle de Kihlstrom et Laffont est aussi un modèle classique de choix occupationnel visant à proposer une théorie de l'entrepreneuriat basée sur l'attitude des individus face au risque. A la différence du modèle de Lucas (1978), celui de Kihlstrom et Laffont (KL) explicite l'idée de choix occupationnel et considère que ce dernier est déterminé non pas par le niveau d'aptitude (qui est supposée identique chez tous les individus, entrepreneurs ou employés) mais par le degré d'aversion au risque. Le modèle introduit aussi le rôle de la richesse initiale notée (A) dans la propension à devenir entrepreneur. L'autre différence est que le modèle de KL, en introduisant la notion de risque, rend le profit (π) incertain. Les deux auteurs ont souligné le lien entre leur travail et celui de Frank Knight sur le risque et l'incertitude (KIHLSTROM & LAFFONT, 1979, p. 719).

Dans le modèle de Lucas par exemple (comme d'autres travaux antérieurs), la décision d'un individu d'entrer dans le monde de l'entrepreneuriat ou de sortir pour devenir travailleur est faite après que l'utilité attendue du profit (aléatoire) de l'entrepreneur soit comparée à l'utilité du salaire (non risqué) de l'employé. Il était souvent admis que les individus décident d'entreprendre si des gains supplémentaires peuvent être réalisés. Ceci est approprié lorsqu'il n'y a pas d'incertitude et aucun coût d'opportunité à l'entrée autre que le coût de l'investissement. Dans le modèle de KL, ces deux complications sont présentes. Les profits sont incertains et le coût d'opportunité de devenir entrepreneur est égal à la somme des

Les auteurs ont construit un modèle d'équilibre général de choix occupationnel où ils ont montré que l'entrepreneur marginal est cette fois identifié par un certain niveau d'aversion au risque. Voici les principaux résultats auxquels ils ont abouti :

1) Les individus les moins averses au risque deviennent des entrepreneurs, et moins ils sont averses au risque plus grande sera la taille des entreprises qu'ils dirigent.

L'équilibre est atteint lorsque la quantité de travail demandée par les individus ayant choisi de devenir entrepreneurs est équivalente à celle offerte par les individus ayant choisi de devenir travailleurs. (KIHLSTROM & LAFFONT, 1979, p. 724). Le salaire d'équilibre est celui qui laisse l'agent α indifférent entre les deux options : entrepreneuriat ou salariat. Cet agent sera l'entrepreneur marginal.

L'individu a le choix de devenir entrepreneur et recevoir un profit incertain (risqué) ou devenir travailleur et recevoir un salaire plus ou moins certain (non risqué). Il s'en suit que tous les individus les plus averses au risque que l'entrepreneur marginal vont devenir des travailleurs et ceux les moins averses au risque que l'entrepreneur marginal vont opter pour l'entrepreneuriat.

Les plus averses au risque parmi les entrepreneurs auront des entreprises de petite taille car ils vont employer moins de travailleurs (pour limiter le risque de ne pas pouvoir honorer leurs engagements envers leurs salariés). Ici apparaît le rôle du capital initial détenu par l'individu. Ce capital initial est une sorte de garantie dont dispose l'entrepreneur pour pouvoir payer les premiers salaires de ses travailleurs⁴.

2) Les économies où il y a beaucoup d'aversion au risque n'affichent pas un niveau de vie élevé. Car plus d'aversion au risque signifie moins d'entrepreneurs, ce qui engendre une réduction de la demande de travail émanant de ces derniers, et donc une baisse du salaire d'équilibre (PARKER, 2007). Autrement dit, lorsqu'il y a aversion généralisée au risque, il y aura d'une part, augmentation de l'offre de travail (déplacement de la courbe de l'offre vers la droite) car les individus préféreront l'emploi salarié (plus sûr) à l'entrepreneuriat. D'autre part, cette aversion au risque si elle touche les entrepreneurs déjà établis, va entraîner une réduction de

⁴ « In our model, the size of the initial income (A) can be interpreted as a measure of the power of an individual to secure wages by bearing the risk » (KIHLSTROM & LAFFONT, 1979, p. 746).

la demande de travail (déplacement de la courbe vers la gauche). Dans les deux situations il y aura une baisse du salaire d'équilibre (PARKER, 2009). Et puisque l'on raisonne en termes de salaire réel sur le marché du travail, la baisse du salaire d'équilibre signifie réduction du pouvoir d'achat donc détérioration du niveau de vie de la population.

3) En général l'équilibre du modèle entrepreneurial est inefficent. Si tous les individus sont neutres face au risque, alors l'équilibre sera un équilibre efficient (KIHLSSTROM & LAFFONT, p. 721). L'équilibre Pareto optimal (là où il n'y aura aucune allocation possible qui pourra améliorer la situation d'un individu sans détériorer celle d'un autre) est empêché par l'existence de contraintes institutionnelles sur la gestion du risque. Les risques sont donc mal distribués entre les agents ; les entreprises n'opèrent pas à des niveaux optimaux ; et il existe un nombre inapproprié d'entreprises (KIHLSSTROM & LAFFONT, p. 721). Les contraintes institutionnelles qui altèrent une distribution optimale des risques lorsque les entrepreneurs sont avertis au risque peuvent être réduites selon KL par l'introduction de certaines améliorations qui pourrait affecter positivement la qualité de l'équilibre dans ce modèle : il s'agit par exemple de créer des possibilités (opportunités) de partage de risque parmi les entrepreneurs mais aussi entre les entrepreneurs et les travailleurs ou l'introduction d'un marché des valeurs pour aider les entrepreneurs à collecter les fonds dont ils ont besoin pour financer leurs investissements (KIHLSSTROM & LAFFONT, p. 722). Mais, cette dernière solution ne semble pas fonctionner avec les petites entreprises car les frais de leur cotation en bourse vont les décourager dans leurs démarches de diversification des risques (PARKER, 2009).

Deux remarques méritent d'être soulignées :

- Le modèle de KL peut être considéré comme une tentative de formalisation de la vision de Knight sur le choix de l'individu de devenir travailleur ou entrepreneur (pp 745, 746).
- Même si, les auteurs ont supposé que tous les individus sont semblables dans la détention de la richesse initiale, ils n'excluent pas, vers la fin de leur article (p. 746), la possibilité de réinterpréter leur modèle en soutenant que la différence dans le degré d'aversion au risque sera expliquée par une différence de niveau de richesse initiale. Les pauvres seront plus avertis au risque que les riches et plus l'individu est riche plus il présente une propension à devenir entrepreneur.

Modèle de Evans et Jovanovic 1989

Le modèle d'Evans et Jovanovic (1989) est un modèle d'équilibre statique où il est question d'étudier les choix occupationnels sous contrainte de financement. Initialement les individus sont tous des employés. Au début de la période, chacun d'eux doit choisir entre deux options : rester un employé ou devenir entrepreneur⁵. Ce choix, dépend de l'aptitude entrepreneuriale, de la richesse initiale (actifs personnels et familiaux) et par conséquent des contraintes de crédit. Evans et Jovanovic considèrent, comme Lucas (1978), que l'individu connaît le degré de son aptitude entrepreneuriale et il décidera de devenir entrepreneur si seulement si le revenu net attendu de l'entrepreneuriat est supérieur à son salaire d'employé. Seulement, cette décision est possible lorsqu'il n'existe aucune contrainte de financement. Sinon, les individus disposant d'une richesse initiale seront les plus enclins à devenir entrepreneurs étant donné que les pauvres, n'ayant ni capital initial ni accès au financement bancaire, seront contraints de rester dans l'emploi salarié.

Evans et Jovanovic se demandent s'il est possible de séparer la fonction capitaliste (apport de capitaux) de la fonction entrepreneuriale (apport de l'idée). Et ils relient le débat aux travaux de

⁵ "At the start of the period, the individual must decide whether to work for himself (i.e. become an entrepreneur) or continue to work for someone else (i.e. remain a wage worker)" p. 811. Evans et Jovanovic utilisent les termes « entrepreneuriat » et « auto-emploi » de manière synonymique le long de leur article.

Schumpeter et de Knight. Ils ont souligné la place qu'occupent les contraintes de crédit dans les divergences entre Schumpeter et Knight. Pour Schumpeter, la fonction entrepreneuriale et la fonction capitaliste sont séparées (le premier identifie des opportunités et apporte des idées innovantes et le second, les capitaux nécessaires pour saisir ces opportunités et faire de ces idées une réalité). Donc, l'entrepreneur n'est pas confronté au problème de financement et en transfère le risque vers le capitaliste qui le supportera à sa place. Pour Knight, supporter les risques est une caractéristique essentielle de l'acte entrepreneurial. Il considère que les banques et les marchés des capitaux ne répondent pas adéquatement aux besoins de financement des entrepreneurs (problèmes d'asymétrie de l'information, d'anti sélection et d'aléa moral) ce qui limite leur participation au financement des nouvelles activités. C'est pour cette raison que l'entrepreneur, est obligé de financer lui-même son entreprise et en assumer les risques.

Les résultats obtenus par Evans et Jovanovic (1989), tels que prédis par Kihlstrom et Laffont (1979), corroborent le point de vue de Knight. Les individus riches sont plus enclins à devenir entrepreneurs non pas parce qu'ils ont plus d'aptitudes que les pauvres mais parce que ces derniers souffrent de contraintes de crédit qui les empêchent de lancer leurs entreprises. Concernant les aptitudes entrepreneuriales, les auteurs rejoignent Lucas (1978) et considèrent que l'individu est tout à fait au courant de ses capacités à entreprendre avant même de se lancer. Ceci revient à dire qu'à cause des contraintes de crédit, ce ne sont pas tous les individus aptes à entreprendre qui pourront réellement se lancer dans l'aventure entrepreneuriale.

Une autre conséquence des contraintes de crédit, est la sous-optimalité dans laquelle agit l'entrepreneur contraint financièrement. Ce dernier ne pourra pas trouver le montant complet nécessaire à son investissement et créera ainsi une entreprise de taille inférieure à celle qu'il créerait s'il n'était pas contraint. Evans et Jovanovic trouvent que les entrepreneurs non contraints financièrement créent de grandes entreprises et les entrepreneurs contraints créent de plus petites entreprises. Cette contrainte de crédit fait que les petites entreprises connaissent des taux de croissance plus élevés que les grandes parce que les premières auront tendance à réinvestir tous leurs bénéfices comparées aux secondes. Selon les auteurs, ceci est dû au fait que le retour sur investissement des entreprises ayant engagé peu de capital sera relativement plus important que celui des entreprises ayant beaucoup investi. Parmi les entreprises de différentes tailles et ayant le même âge (lancée à la même période), les plus petites croîtront, *ceteris paribus*, plus vite que les grandes.

Les distorsions créées par la contrainte de crédit affectent les choix occupationnels des individus. D'abord le facteur âge ; même s'il est souvent admis que les individus ont tendance à accepter des activités à risque comme l'entrepreneuriat lorsqu'ils sont plus jeunes, la contrainte de crédit fait en sorte qu'en étant jeune, on n'a pas encore eu assez de temps pour amasser les capitaux nécessaires pour lancer une activité. Même, l'emprunt est difficile car le jeune n'a pas encore d'actifs à offrir en garantie. Ensuite, en faisant la transposition entre le modèle de Lucas (1978) et celui d'Evans et Jovanovic (1989) nous pourrions estimer que dans le cas où le profit (π) est supérieur au salaire (w), le coût d'opportunité de rester dans le salariat est élevé. Donc, tous les individus ayant une aptitude entrepreneuriale voudront être des entrepreneurs pour plus de gains. Mais la contrainte de financement empêchera certains parmi les plus aptes à devenir entrepreneurs et permettra à certains autres, pourtant moins aptes, à se lancer dans l'entrepreneuriat. Il en résulte une mauvaise allocation du talent et qui aura des conséquences sur le bénéfice global de la société.

Il y a lieu de remarquer qu'il y a une tendance généralisée à la mise en place de dispositifs gouvernementaux d'aide à la création d'entreprise qui débarrasse l'entrepreneur, à la fois, de l'obligation d'apporter lui-même la totalité des fonds nécessaires à son projet (aides financières)

et du poids de l'incertitude liée au sort de son investissement (par la mise en place des fonds de garantie des investissements)⁶.

Modèle de Murphy, Shleifer et Vishny 1991

L'objectif du modèle de Murphy et al. (1991) est de déterminer comment le talent individuel est affecté entre les trois situations occupationnelles : entrepreneuriat productif, recherche de la rente (*rent seeking*) et emploi salarié. Ce choix occupationnel est guidé essentiellement par les trois éléments suivants :

- L'individu est attiré par les activités qui rémunèrent au maximum son talent (ce que Murphy et al. appellent *the compensation contract*).
- il est attiré par les activités dont les rendements d'échelle sont croissants ou, du moins, ne décroissent pas rapidement.
- il est attiré par les marchés de grande taille. Etre un leader d'un grand marché est beaucoup plus rémunérateur que d'être leader d'un petit marché.

Les opportunités qu'offre le marché jouent un rôle important dans ce choix d'activité. Dans les pays où il n'y a pas de contraintes pour lancer une nouvelle entreprise ou pour protéger ses innovations par des brevets, l'individu talentueux est souvent attiré par l'entrepreneuriat. Dans d'autres pays où le climat ne s'apprête pas à l'entrepreneuriat, les individus les plus talentueux rejoignent la bureaucratie gouvernementale ou l'armée pour y toucher de meilleures rétributions (bénéficier d'un meilleur *compensation contract*). Les auteurs partent du principe selon lequel l'individu talentueux ne choisit pas l'activité au meilleur rendement social mais choisit celle qui lui garantit un meilleur gain personnel (p506).

Les auteurs ont présenté trois modèles dans leur article : un modèle d'entrepreneuriat et de croissance économique à un seul secteur ; un modèle à deux secteurs et un troisième modèle de recherche de la rente. Nous avons retenu le premier et le troisième modèles étant donné que le second est une variante du premier modèle.

Premier modèle : entrepreneuriat et croissance

Dans ce modèle simple à un seul secteur basé sur celui de Lucas (1978), les individus y sont répartis en fonction de leur talent managérial (capacité à gérer). Les plus talentueux deviennent des entrepreneurs et les moins talentueux seront recrutés par les premiers comme travailleurs. Un individu doté d'un talent élevé optera nécessairement pour l'entrepreneuriat car, même s'il gagne un salaire conséquent en tant qu'employé, il gagnera beaucoup plus en investissant son talent dans l'entrepreneuriat. Les moins talentueux opteront pour le salariat.

Lorsque l'offre de travail est très importante, les salaires baissent au-dessous du profit du dernier entrepreneur talentueux (entrepreneur marginal), les meilleurs salariés vont opter pour l'entrepreneuriat pour gagner un profit plus élevé, jugé plus rémunérateur de leurs aptitudes, que leurs salaires actuels. Par contre, lorsque l'offre de travail est limitée, les salaires augmentent et s'ils dépassent le profit réalisé par l'entrepreneur marginal, alors une partie des entrepreneurs dont le niveau de profit est inférieur au salaire sur le marché du travail va opter pour l'emploi salarié.

Cette version du modèle vise à montrer l'importance, pour la croissance, de l'implication des personnes talentueuses dans les activités productives. Lorsque les plus talentueux deviennent des entrepreneurs, ils organisent mieux la production et introduisent des améliorations sur les

⁶ Mais là encore le débat n'est pas clos car on peut se retrouver socialement dans un « jeu à somme nulle » car les aides apportées aux entrepreneurs sont, en réalité, tirées de l'argent du contribuable donc « transférées ».

techniques utilisées ce qui permet de réaliser de meilleurs taux de croissance. Dans cette optique, le choix occupationnel affecte la croissance économique puisque plus les individus talentueux deviennent des entrepreneurs plus le taux de croissance augmente et plus ils optent pour le salariat moins élevé sera ce taux.

Troisième modèle : Recherche de la rente et croissance

Cette fois-ci, Murphy et al. (1991) reprennent le modèle à un seul secteur en y introduisant la possibilité d'apparition de comportements de recherche de la rente (*rent-seeking behavior*). Pour simplifier, la recherche de la rente est, ici, considérée comme une taxe grevant les profits des entrepreneurs productifs. Cela veut dire qu'une partie du profit réalisé par l'entrepreneur sera versée aux chercheurs de la rente sous forme de pots-de-vin, de droits et autres frais que l'entrepreneur doit supporter dans une société de recherche de la rente (*rent-seeking society*). Les auteurs ont supposé que les activités de *rent-seeking* n'ont aucun aspect productif. Ils ont aussi mis l'hypothèse que la recherche de la rente provoque une distorsion dans le choix d'occupation entre entrepreneuriat et salariat mais n'affecte pas la taille des entreprises en place.

Trois catégories d'individus vont apparaître en fonction du niveau de talent de chacun d'eux. Lorsque la fonction de production est moins élastique à la recherche de la rente, les plus talentueux seront des entrepreneurs productifs ; ceux à niveau intermédiaire seront des chercheurs de rente (*rent-seekers*) et les moins aptes seront des travailleurs. Par contre, si la fonction de production est plus élastique à la recherche de la rente, alors les plus aptes deviendront des chercheurs de rente, les individus à talent intermédiaire seront des entrepreneurs et les moins talentueux opteront pour le salariat. Dans ce cas, la recherche de la rente provoque trois distorsions dans l'économie :

- 1) elle absorbe une partie de la force de travail ;
- 2) elle affecte le choix des entrepreneurs les moins talentueux qui vont renoncer à l'entrepreneuriat pour devenir des employés
- 3) elle fait des individus les plus talentueux des chercheurs de rente et non des innovateurs censés être le pivot de la croissance.

Rôle des institutions

Trois facteurs jouent un rôle dans l'affectation du talent entre entrepreneuriat et recherche de la rente : la taille du marché ; la nature des contrats et la taille des entreprises.

Suivant les caractéristiques de certains pays, les individus les plus talentueux choisissent souvent les secteurs de recherche de la rente comme choix de carrière au lieu de l'entrepreneuriat. En effet, dans cette catégorie de pays, la recherche de la rente peut revêtir un caractère formel et légal. La fonction publique et l'armée en constituent un exemple et attirent les talents en raison des avantages qu'elles offrent. La recherche de la rente peut aussi être informelle lorsqu'elle prend la forme de corruption, détournements, contentieux (usage de procès sophistiqués pour soustraire de l'argent aux autres), etc. Les auteurs citent des exemples de chercheurs de rente : les cabinets d'avocats⁷ aux Etats-Unis ou les lobbys plaçant des représentants au sein du Congrès pour défendre leurs intérêts, les douaniers véreux qui extorquent des marchandises ou exigent des pots-de-vin.

Il apparaît que le choix occupationnel des individus talentueux se fera, selon Murphy et al. (1991), en fonction des richesses attendues de chacun des deux secteurs : productif ou de *rent-*

⁷ C'est ce qui explique la raison pour laquelle les facultés de Droit aux Etats-Unis attirent des candidats parmi les plus brillants. Dans une analyse économétrique, Murphy et al. (1991) ont montré que les avocats ne contribuent pas à la croissance, contrairement aux ingénieurs.

seeking. Il arrive que c'est le gouvernement qui rend l'entrepreneuriat moins attractif via : une pression fiscale, des barrières à l'entrée de nouvelles entreprises ; des freins à l'expansion de celles déjà existante ; des limites à l'accès au crédit, etc. Toutes ses restrictions, peuvent mener à la corruption et lorsqu'elles sont d'origine institutionnelle -donc à caractère durable- elles peuvent influencer les individus dans leurs choix occupationnels en préférant faire carrière dans la bureaucratie gouvernementale que de choisir l'entrepreneuriat.

Les auteurs suggèrent la mise en place d'institutions favorables à l'investissement productif et à l'amélioration du capital humain (système éducatif) pour réorienter les talents vers l'entrepreneuriat.

Modèle de Banerjee et Newman 1993

Banerjee et Newman (1993) ont cherché à modéliser le rôle de la richesse personnelle dans le choix occupationnel. Mais leur but ultime est de proposer une modélisation du développement économique en tant que processus de transformation institutionnelle où les choix occupationnels des individus et la distribution de la richesse jouent un rôle important. L'étude du processus d'interaction entre distribution de la richesse et choix occupationnels permettra de comprendre les différences de prospérité entre les pays.

Les auteurs ont ainsi proposé un modèle dynamique du changement institutionnel basé sur l'évolution des situations occupationnelles. Pour eux, le choix occupationnel affecte le processus de développement économique dans le sens où il affecte la distribution du revenu et de la richesse. Cette distribution va affecter à son tour l'épargne, l'investissement, l'attitude face au risque, la composition de l'offre et de la demande et par là, le taux de croissance de l'économie et donc du développement (dans son sens le plus strict).

Mais à son tour, le développement économique peut affecter la structure occupationnelle en altérant l'offre et la demande des différents types de travail et de là, les gains relatifs à chaque type et donc le choix occupationnel des agents en fonction de ces gains attendus. Le développement transforme la nature du risque et les possibilités d'innovation et la distribution de la richesse. Les agents pauvres ne peuvent pas opter pour des occupations sollicitant des niveaux élevés d'investissement, ce qui les poussent à chercher à travailler pour les autres agents (plus riches) contre un salaire.

Le modèle de Banerjee et Newman du choix occupationnel, basé sur la richesse initiale, donne quatre possibilités occupationnelles (p. 280) : entrepreneuriat, auto-emploi⁸, emploi salarié et travail de subsistance. Les plus riches deviennent de grands entrepreneurs car, en ayant la capacité de fournir des garanties, ils peuvent avoir les financements souhaités de leurs projets. Ceux de la classe moyenne opteront pour l'auto-emploi (petites entreprises) en fonction des petits crédits auxquels ils peuvent avoir accès et les pauvres, en ne possédant aucune richesse initiale à offrir en garantie, peuvent uniquement devenir des salariés ou exercer un travail de subsistance (dans l'agriculture par exemple).

Pour Banerjee et Newman (1993), les marchés de crédit sont sujets à des imperfections causées, essentiellement, par l'asymétrie de l'information et d'aléa moral (*moral hazard*). En effet, il arrive que les prêteurs ne soient pas bien informés ni sur les capacités de remboursement des emprunteurs ni sur leurs intentions de remboursement. En d'autres termes, le non remboursement peut être involontaire (faillite par exemple) ou volontaire car plus le montant

⁸ A noter que l'entrepreneuriat et l'auto-emploi sont ici définis comme deux situations occupationnelles différentes pour mettre en exergue l'effet de la richesse initiale et de l'accès au crédit sur la taille de l'entreprise créée. L'entrepreneur est un employeur alors que l'auto-employé se contente de créer son propre emploi.

emprunté est grand, plus grande sera la tentation de prendre l'argent et trouver des subterfuges pour ne pas rembourser.

Le manque d'information et l'aléa moral lié à la défaillance de l'emprunteur pousse les banques à recourir à la complexification des conditions d'octroi de crédit ou au rationnement de celui-ci. Cette situation aura pour résultat, selon Banerjee et Newman (1993), de maintenir les inégalités de revenus dans la société vu que les choix occupationnels sont prédéterminés : les riches peuvent devenir plus riches en devenant entrepreneurs grâce à leurs richesses initiales et à leur accès plus facile au crédit et les pauvres restent pauvres car ils ne peuvent pas se lancer dans l'entrepreneuriat et ne peuvent pas accéder au crédit à cause de l'insuffisance de garanties qu'ils doivent offrir en contrepartie.

Ainsi, une économie où le ratio des personnes les plus pauvres aux personnes les plus riches est très élevé (fortes inégalités), le processus du développement va s'essouffler et va finir dans une situation de faible emploi et de bas salaires. En revanche, si l'économie avait initialement peu de personnes pauvres (même avec un revenu *per capita* moins élevé), le décollage peut avoir lieu et elle convergera vers des salaires élevés et beaucoup d'emplois (p. 276).

Modèle de Sanders et Weitzel 2010

Dans leur modèle de choix occupationnel, Sanders et Weitzel se sont focalisés sur la population ayant la possibilité d'opter pour l'entrepreneuriat (les personnes talentueuses). Ils ont choisi un pays en développement en y mettant comme hypothèse l'absence d'intermédiation financière (existence de contrainte de crédit). Les individus auront donc à financer eux-mêmes leurs investissements. Comme dans MURPHY et al. (1991), trois possibilités s'offrent à l'individu :

- devenir salarié et recevoir le salaire du marché. Plus ce salaire est élevé plus l'individu allouera *ceteris paribus* son talent dans des activités non entrepreneuriales.
- devenir entrepreneur productif en investissant sa richesse initiale dans la création d'une nouvelle entreprise (une activité productive)
- devenir entrepreneur improductif (recherche de la rente, vol, contrefaçon) en visant à s'octroyer les actifs des entreprises productives. Plus il y a d'entreprises productives plus l'entrepreneuriat improductif devient attractif étant donné que ce dernier vit de la réussite de l'entrepreneuriat productif.

L'individu talentueux choisit entre les différentes options occupationnelles dans le but maximiser son utilité ex-ante. Et selon (SANDERS & WEITZEL, 2010), les variables affectant l'allocation de son talent sont :

a. Les barrières à l'entrée (k_0)

La réduction des frais nécessaires à la création d'une nouvelle entreprise ainsi que des contraintes de crédit sur les petites entreprises productives va produire moins d'entrepreneurs improductifs parmi les populations pauvres et induira une réorientation de beaucoup d'individus de l'emploi salarié (faibles salaires) vers l'entrepreneuriat productif. Cela veut dire que le microcrédit peut aider à réussir la transition vers un équilibre productif.

b. La richesse initiale

Plus celle-ci est faible, plus l'individu a tendance à opter pour l'emploi salarié. Lorsqu'elle est élevée elle rend les deux types d'entrepreneuriat (productif et improductif) attractifs (*ceteris paribus*). Ceux ayant une richesse initiale inférieure au coût minimum (k_0) nécessaire pour lancer une entreprise, vont opter pour l'emploi salarié quel que soit leur niveau de talent.

Au niveau (k_0), il est nécessaire d'avoir un certain niveau de talent pour faire de l'entrepreneuriat une option préférée à l'emploi salarié. Un individu préférera l'entrepreneuriat à l'emploi salarié lorsque la probabilité d'être pillé ou piraté (*raided*) par les entrepreneurs improductifs est faible. Si cette probabilité est élevée il y a de fortes chances qu'il verse lui-même dans des activités improductives (lorsque l'environnement institutionnel favorise l'entrepreneuriat improductif). Le niveau de richesse intermédiaire peut inciter à des activités improductives tandis qu'un niveau de richesse élevé incitera à l'entrepreneuriat productif pour éviter de risquer sa fortune.

c. Les salaires (w_t)

Lorsque les salaires sont élevés ou augmentent de façon régulière, ils affectent négativement l'attractivité vers l'entrepreneuriat productif mais n'affecteront pas l'interchangeabilité entre le travail salarié et l'entrepreneuriat improductif.

d. Les institutions

Les institutions dans le modèle étudié supposent que le gouvernement renforce les droits de propriété et protège les entrepreneurs productifs des entrepreneurs improductifs. Des institutions fortes font que les parts récupérées par les entrepreneurs « parasites » seront faibles ce qui va encourager les activités productives et réduira les activités improductives.

Si des institutions fortes aident une économie à passer à l'entrepreneuriat productif à long terme, il reste difficile de le faire, notamment, dans les pays en développement. Les gouvernements peuvent, néanmoins, réduire les contraintes de crédit via l'intermédiation financière et le microcrédit. Mais L'octroi d'aides aux entrepreneurs peut susciter l'intérêt des deux types d'entrepreneurs. Elle risque de les entraîner dans des activités de recherche de la rente ou les orienter vers celles où les aides sont les plus importantes, ce qui ne favorisera pas une meilleure allocation du talent et des ressources.

L'apport de Sanders et Weitzel (2010) consiste en la proposition d'un modèle d'allocation du talent entrepreneurial comme dans (LUCAS, 1978), (MURPHY, SHLEIFER, & VISHNY, 1991) tout en expliquant cette allocation par les trois variables principales affectant le choix occupationnel à savoir les contraintes de crédit comme dans (EVANS & JOVANOVIC, 1989), (BANERJEE & NEWMAN, 1993), la richesse initiale comme dans (KIHLSTROM & LAFFONT, 1979), (BANERJEE & NEWMAN, 1993) et les institutions comme dans (MURPHY et al., 1991), en l'appliquant au cas des pays en développement. Même si leur travail à l'air d'une synthèse des modèles cités ci-dessus, ils n'ont cité explicitement que celui de Murphy et al. (1991).

Et le chômage dans tout ça ?

Les modèles cités précédemment ont eu pour objectif d'identifier les facteurs affectant l'arbitrage occupationnel entre entrepreneuriat et emploi salarié. Ils partent tous de l'hypothèse que tous les individus ont une occupation et la transition se fait d'une situation occupationnelle à une autre (du salariat vers l'entrepreneuriat ou l'inverse) mais ils ont négligé la transition de la situation de chômage vers l'occupation.

Frank Reize (2004) s'intéresse à l'étude de la transition du chômage vers l'auto-emploi. Il relève que le modèle de la recherche d'emploi (*Job Search Model*) est le plus utilisé par les économistes du travail dans l'étude de la transition du chômage vers l'emploi. Mais puisque le modèle en question n'inclue pas l'option relative à la transition du chômage vers l'auto-emploi, alors il est possible d'étendre ce modèle de base par certaines considérations tirées de la théorie du choix occupationnel.

Dans la théorie néoclassique de la recherche d'emploi, le chômeur compare sa situation présente de chômage à la situation future d'emploi en confrontant l'utilité actuelle à l'utilité attendue de l'emploi suivant une fonction d'arbitrage entre temps de travail et temps de loisir. Il acceptera de travailler lorsque le salaire proposé est supérieur à la moyenne estimée des salaires qu'on lui proposera dans l'avenir. Il existe un niveau de salaire au-dessous duquel le chômeur n'accepte pas de travailler. Ce salaire minimal qu'un candidat à l'emploi est prêt à accepter s'appelle le salaire de réserve (ou de réservation). Il s'en suit qu'un niveau élevé du salaire de réserve (dû aux prétentions trop élevées du candidat ou aux indemnités de chômage que ce dernier reçoit) va prolonger la période de chômage (REIZE, 2004), (GUERRIEN, 1996).

Les chercheurs ont introduit le concept de « *Income Replacement Ratio (IRR)* » qui est défini comme le ratio des indemnités de chômage rapportées aux revenus futurs attendus de l'emploi salarié ou de l'auto-emploi (REIZE, 2004, p. 43). L'IRR est ainsi un taux de compensation qui permet de comparer les bénéfices ou avantages actuels d'être au chômage aux revenus futurs qui pourront être gagnés lors du passage à l'emploi ou à l'auto-emploi.

Un IRR élevé signifie, selon Reize (2004), un rapprochement entre les allocations chômage que l'individu touche et le gain attendu de l'emploi ou de l'auto-emploi. L'individu n'est pas incité à passer du statut de chômeur à celui de salarié ou d'entrepreneur. Un IRR faible renseigne sur un écart important entre le montant des indemnités de chômage et les revenus attendus de l'emploi ou de l'auto-emploi ; il y a désutilité à rester au chômage.

S'agissant maintenant du choix entre emploi salarié et l'auto-emploi, plusieurs facteurs peuvent entrer en jeu. Un chômeur qui a été déjà un employé et qui a quitté volontairement son emploi (besoin d'indépendance par exemple) sera enclin à opter pour l'auto-emploi. D'ailleurs, il est montré que le fait d'être un ex-employé ou un ex-auto-employé renforce la probabilité chez le chômeur d'opter pour l'auto-emploi, plus que pour l'emploi salarié, après la phase de chômage (REIZE, 2004). Mais il arrive que du fait de l'incertitude liée aux revenus de l'auto-emploi, l'individu préfère l'emploi salarié⁹.

Du fait que l'entrepreneuriat est considéré comme l'une des solutions de politique économique pour réduire le taux de chômage, il est utile d'étudier comment s'opère cette transition (chômage-entrepreneuriat) afin de mieux éclairer les décideurs sur le choix des mesures à prendre. Seulement, la relation entre chômage et entrepreneuriat reste ambiguë en économie. Les études n'arrivent pas trancher sur la nature de l'effet du chômage sur l'auto-emploi (LASSASSI & HAMMOUDA, 2015). La première hypothèse est qu'un nombre élevé de chômeurs incite à la création de micro-entreprises¹⁰ (le chômeur crée son propre emploi au lieu d'attendre un emploi salarié) vu que le coût d'opportunité de rester au chômage est plus élevé que celui de créer son propre emploi. La deuxième hypothèse stipule que les chômeurs tendent à posséder moins de dotations en capital humain et en talent entrepreneurial nécessaires à devenir des travailleurs indépendants (THURIK, WENNEKERS, & UHLANER, 2002). Halicioglu et Yolac, (2015) ont mené une étude sur 28 pays de l'OCDE afin de tester les hypothèses précédentes. Les résultats ont montré que la première hypothèse est affirmée dans un groupe de pays regroupant la Belgique, le Canada, la Suède et le Royaume-Uni tandis que la seconde hypothèse est infirmée dans le cas de la Grèce, le Luxembourg et le Portugal. Pour le reste des pays soumis à l'étude, aucune relation à long terme entre les deux variables (chômage/entrepreneuriat) n'est révélée.

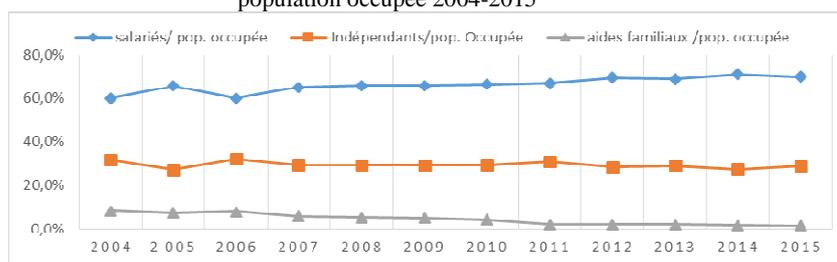
⁹ Il y a lieu d'attirer l'attention sur la possibilité de faire appel à d'autres facteurs (un parent entrepreneur, réseaux sociaux, l'âge, la nature du premier emploi (pour les non primo-demandeurs d'emploi, etc.) pour expliquer le futur choix d'occupation d'un chômeur.

¹⁰ Surtout s'il existe des dispositifs institutionnels d'aide à la création d'entreprise.

Salariat et entrepreneuriat en Algérie

L'observation du marché du travail algérien, à travers les chiffres de l'Office National des Statistiques¹¹, montre une nette prédominance de l'emploi salarié sur l'emploi indépendant avec une tendance à la hausse durant la période 2004-2015. En septembre 2015, près de 70% des occupés sont des salariés alors qu'ils n'étaient que 60,1% en septembre 2004. Même si en volume, le nombre d'employeurs et travailleurs indépendants (assimilé au nombre d'entrepreneurs) a augmenté de 570000 entre 2004 et 2015, il a régressé en pourcentage de la population occupée (28,7% de la population occupée en 2015 contre 31,7% en 2004). Sur la période 2004-2015, la population occupée est répartie en moyenne entre 66,3% de salariés avec un écart-type 3,3 et 29,3% d'employeurs et travailleurs indépendants avec un écart-type 1,5. Les 04,4% restants représentent la catégorie aides familiaux. La figure ci-dessous confirme la stabilité dans la répartition de la population occupée entre salariés et entrepreneurs sur la période considérée 2004-2015.

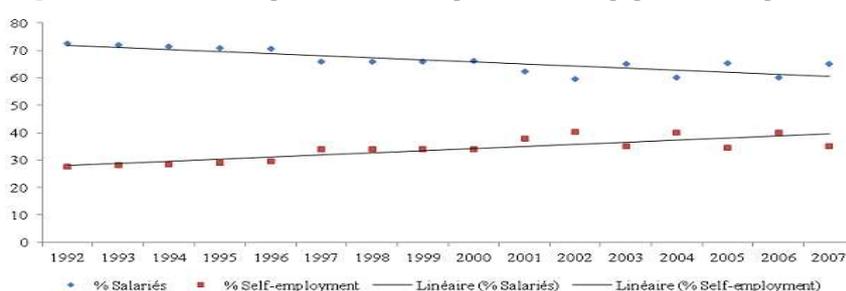
Figure 2 : Evolution de la part du travail salariat et du travail indépendant dans la population occupée 2004-2015



Source : Etabli par nos soins à partir des notes statistiques de

Mais en remontant un peu plus loin vers le début des années 1990, nous remarquons, avec (LASSASSI & HAMMOUDA, 2015), la même prédominance du salariat sur l'emploi

Figure 3 : Evolution de la part du travail indépendant dans la population occupée 1992-



Source : Hammouda et Lassassi (2015, p 164).

¹¹ Statistiques sociales de l'ONS : activité, emploi et chômage en septembre 2014, n°683 (http://www.ons.dz/IMG/pdf/Donnee_Stat_Emploi_Septembre_2014_Bonne.pdf) ; activité, emploi et chômage en septembre 2014, n°726 (<http://www.ons.dz/IMG/pdf/DSEmploi0915.pdf>)

indépendant. Seulement, durant la période 1992-2007, le salariat a connu une tendance à la baisse alors que l'emploi indépendant affichait une tendance haussière. L'explication en est que cette période correspondait à la phase de réduction du poids des entreprises publiques dans l'emploi total accompagnée de l'ouverture de l'économie à l'initiative privée. Ceci dit, le marché du travail algérien affiche une stabilité globale en termes de choix d'occupation sur la période 1992-2015 : 2/3 pour le salariat et 1/3 pour l'entrepreneuriat.

La description ci-dessus du marché du travail algérien montre le choix privilégié du salariat mais n'apporte pas d'explication sur les facteurs pouvant expliquer un tel choix. En outre, ces chiffres ne reflètent pas toute la réalité étant donné que les occupés dans l'informel n'y figurent pas. Ce dernier peut être considéré comme une option occupationnelle à côté du secteur formel. Les travaux de Youghourta Bellache, Philippe Adair et Chaib Bounoua, de Moudir Lassassi et Nacer-eddine Hammouda entre autres, peuvent apporter des informations précieuses sur les déterminants de l'orientation des actifs vers le secteur informel (BELLACHE, 2010), (ADAIR & BELLACHE, 2012), (LASSASSI & HAMMOUDA, 2012) (BOUNOUA et al., 2014). Un secteur qui peut s'apparenter, en partie, à la recherche de la rente telle que présentée par Murphy et al. (1991) : évasion fiscale, imitation ou contrefaçon, non-respect des droits de propriété, sont tous des comportements non productifs qui peuvent émaner du secteur informel.

Toutes ces considérations rendent difficile l'étude du choix occupationnel en Algérie et dans les pays en développement, en général. Les caractéristiques des marchés, la disponibilité des données, la prépondérance de l'économie souterraine, les moyens alloués à la recherche, etc. sont tous des éléments qui rendent ce genre d'études très difficile à mener. Lassassi et Hammouda (2015) ont relevé cette difficulté, notamment dans le cas de l'Algérie où « *la situation est mal connue du fait de questionnaires généralistes mais aussi de l'inaccessibilité aux données individuelles* » (p. 156). Nous pouvons ajouter à cela la dispersion des efforts des chercheurs entre plusieurs disciplines. Notre modeste recherche bibliographique sur le sujet montre une tendance chez les chercheurs algériens à s'intéresser de façon séparée, soit au salariat ou à l'entrepreneuriat tout en adoptant, pour la plupart, des approches relevant des sciences de gestion (processus de création d'entreprise, financement, recrutements, ressources humaines, ...) alors que ce thème, de l'avis des spécialistes relève surtout de l'économie du travail (PARKER, 2004).

Une étude complète ne peut pas être menée par un seul chercheur ou un groupe restreint de chercheurs. Cela nécessite une équipe pluridisciplinaire avec des moyens suffisants pour pouvoir suivre les variables-clé sur une période relativement longue pour obtenir des résultats de qualité.

Parmi les études menées sur le sujet, nous retrouvons celle de Lassassi et Hammouda (2015) où les deux chercheurs présentent une étude originale sur le choix occupationnel en Algérie¹². Leur objectif consiste à identifier grâce à une analyse en pseudo-panel¹³, les principaux déterminants de ce choix en essayant de montrer comment il est affecté, notamment, par les variables genre, âge et génération. La contribution de Lassassi et Hammouda montre qu'en Algérie, le choix occupationnel, est affecté par plusieurs variables telles que les caractéristiques sociodémographiques, le capital humain, le milieu familial, la culture et traditions, les caractéristiques du marché du travail et les spécificités régionales. Mais leur résultat principal indique que le taux d'emploi indépendant change en fonction de l'âge. Les plus jeunes

¹² A notre connaissance, il s'agit de l'une des rares contributions ayant traité explicitement du choix occupationnel en Algérie à côté de celle de Chennouf et Hafsi (2009), toutes les deux publiées aux cahiers du Cread.

¹³ Construit à partir des coupes transversales issues des enquêtes Emploi de l'ONS, des années 1992, 1997, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006 et 2007.

commencent leur carrière dans l'emploi indépendant faute d'expérience, d'âge minimum requis ou de diplôme pour exercer un emploi salarié. Les classes d'âge intermédiaire s'orientent vers l'emploi salarié pour plus de stabilité et pour bénéficier des allocations familiales et diverses prestations (les individus mariés avec enfants en bas âge ont tendance à choisir le salariat). Après une phase de salariat relativement stable, les plus âgés retournent vers l'emploi indépendant, notamment après la retraite pour gagner un revenu supplémentaire en plus des pensions de retraite jugées insuffisantes. Pour Lassassi et Hammouda (2015), le choix occupationnel en Algérie suit un « *modèle triphasé : emploi indépendant-salariat-emploi indépendant* ». Ce résultat contraste avec celui d'Evans et Jovanovic (1991) qui trouvent que les plus jeunes ont plus de difficulté à se lancer dans l'entrepreneuriat. Cette différence est peut-être due au fait qu'en Algérie, la contrainte de crédit est atténuée par les différents dispositifs d'aide à la création de micro-entreprises alors que le modèle d'Evans et Jovanovic considérait une situation où la contrainte de financement empêche les jeunes sans ressources à choisir l'entrepreneuriat.

L'autre contribution est celle de Chennouf et Hafsi (2009), basée sur l'enquête Emploi 2003 de l'ONS où ils ont voulu monter l'évolution des occupations, notamment des femmes, sur le marché du travail entre travail à domicile, salariat et entrepreneuriat suivant la strate (urbaine-rurale) en faisant recours à un modèle Probit bi-varié. Les résultats obtenus, montrent, entre autres, qu'un niveau éducatif élevé chez les femmes réduit la probabilité chez celles-ci d'opter pour l'entrepreneuriat. Par contre, chez les hommes, un niveau éducatif élevé améliore la probabilité de choisir l'entrepreneuriat. Le fait d'être marié améliore aussi la probabilité de s'installer à son propre compte surtout chez les femmes¹⁴. L'affiliation à la sécurité sociale diminue la probabilité chez les hommes et les femmes d'être entrepreneurs car elle est synonyme de stabilité et de sécurité.

Une autre étude s'intéressant au choix des femmes sur le marché du travail est celle de (BEN HABIB, et al, 2014). Ces chercheurs de l'université de Tlemcen ont voulu étudier le rôle des caractéristiques individuelles et environnementales sur l'intention entrepreneuriale chez les diplômées du supérieur. Leur résultat principal est que les variables individuelles ont un impact négatif sur l'attitude des diplômées universitaires envers l'entrepreneuriat alors que les variables environnementales sont plus favorables à l'entrepreneuriat féminin. Pour ces chercheurs, la famille constitue un handicap majeur pour décider à se lancer dans l'aventure entrepreneuriale, notamment pour les célibataires « *enfermées dans un carcan familial passif* ». A l'opposé, l'existence de dispositifs de soutien à la création d'entreprise favorise l'intention entrepreneuriale mais cela n'empêche pas que les diplômées affichent une préférence pour l'emploi salarié dans le secteur public.

Ainsi, le cadre institutionnel joue aussi un rôle important dans le choix occupationnel. L'Algérie a mis en place un certain nombre de structures pouvant affecter positivement le choix des individus vers l'entrepreneuriat. L'Agence Nationale de Soutien à l'Emploi des Jeunes (ANSEJ), créée en 1996, a permis de financer 367980 projets depuis sa création jusqu'au 31/12/2016¹⁵. Parmi ces projets, 32552 sont portés par des diplômés universitaires, ce qui représente à peine 09% du total et 94792 projets (26%) menés par des diplômés de la formation professionnelle. Ces statistiques montrent que les diplômés de l'enseignement supérieur et de la

¹⁴ Cela est dû, à la préférence du travail à domicile pour les femmes mariées afin de pouvoir s'occuper des tâches ménagères et de l'éducation des enfants. Il peut aussi être expliqué, à notre sens, par le fait que certains maris créent des entreprises au nom de leurs femmes, soit parce qu'ils ont un premier registre ou parce qu'ils ont un emploi salarié qui les de créer une nouvelle entreprise. Ces femmes vont apparaître dans les statistiques de l'entrepreneuriat féminin mais elles ne sont, en aucun cas mêlées à l'activité entrepreneuriale.

¹⁵ <https://www.ansej.org.dz/index.php/fr/nos-statistiques>.

formation professionnelle ne sont pas attirés par l'entrepreneuriat. Même constat en consultant les statistiques de l'Agence Nationale de Gestion du micro-crédit (ANGEM) : 04,07% de projets portés par des diplômés universitaires. L'idée de LUCAS (1978) selon laquelle les plus aptes deviennent des entrepreneurs ne semble pas vérifiée dans le cas de l'Algérie (si l'on utilise le niveau de formation comme mesure de l'aptitude). Les statistiques montrent que la détention d'un diplôme alimente la préférence pour l'emploi salarié. L'observation du nombre de demandes d'emplois par les seuls universitaires enregistrées au niveau de l'Agence Nationale de l'emploi (ANEM)¹⁶ montrent cette préférence : 309989 demandes en septembre 2015, 288511 demandes en septembre 2016, 319725 demandes en mars 2017. La situation du 01 janvier au 31 mai 2017 fait état de 1019390 demandes tous niveaux confondus (universitaires, formation professionnelle, ...).

En 2014, une enquête consacrée à l'Algérie par la World Value Survey (WVS) a confirmé cette préférence dans le choix occupationnel des algériens. A la question « Si vous avez le choix, dans quel domaine, parmi les suivants, voudrez-vous travailler ? », les réponses sont résumées dans le tableau suivant :

Tableau 01 : intentions occupationnelles des algériens selon la WVS

	TOTAL	Sex		Age		
		Male	Female	Up to 29	30-49	50 and more
To work as an employee in the public sector	49.2	48.8	49.7	42.9	50.0	58.5
To work as an employee in the private sector	12.6	14.0	11.1	12.4	15.6	7.0
To be self-employed	38.2	37.2	39.2	44.7	34.4	34.5
(N)	(1,200)	(608)	(592)	(434)	(508)	(258)

Source : WVS6 results, Algeria 2014.

<http://www.worldvaluessurvey.org/WVSDocumentationWV6.jsp>

Les participants affichent une préférence pour l'emploi salarié, notamment dans le secteur public. En tenant compte de l'âge, les résultats de cette enquête montrent que plus l'algérien avance dans l'âge plus il affiche une préférence pour l'emploi salarié et moins il aspire à devenir entrepreneur.

Nous supposons qu'en Algérie, la question de confiance joue un rôle important dans le choix occupationnel. En effet, les actifs préfèrent l'emploi salarié (surtout dans le secteur public) au regard de la sécurité qu'il garantit pour l'avenir. L'instabilité de l'environnement institutionnel (changement fréquent des lois et réglementations) affaiblie cette confiance chez les entrepreneurs potentiels. De leur côté, les banques n'ont pas confiance dans petits entrepreneurs et exigent dans certains cas des garanties que peu d'individus peuvent offrir. Instaurer donc un climat de confiance via des institutions stables qui garantissent les droits de chaque partie prenante est une étape décisive dans l'élaboration de politiques publiques favorables à la création d'entreprise.

Conclusion

Nous avons essayé tout au long de cet article de résumer certains des principaux modèles de choix occupationnel ayant contribué à la compréhension de l'arbitrage salariat versus entrepreneuriat. Le consensus n'est pas encore acquis du fait des divergences entre les chercheurs

¹⁶ <http://www.anem.dz/fr/stats>.

en ce qui concerne les variables à retenir pour expliquer ce choix. Mais il reste que la compréhension de ces modèles permettra aux concepteurs des politiques économiques de concentrer leurs actions sur les axes pouvant permettre d'atteindre les objectifs d'emploi et de réduction du chômage mais aussi de création de valeur et donc de croissance économique.

C'est une question d'optimisation de l'allocation des ressources. En Algérie, beaucoup d'efforts sont consentis dans le domaine de l'aide à la création d'entreprise mais la préférence des algériens reste l'emploi salarié. La compréhension du pourquoi de cette préférence est tributaire d'une recherche poussée intégrant toutes les variables pouvant affecter cet arbitrage occupationnel dans le contexte algérien. En plus des facteurs économiques, les déterminants psychologiques et socioculturels et institutionnels doivent être pris en considération afin de construire un modèle dédié au contexte algérien. Un tel modèle permettra de concevoir des solutions « sur mesure » afin d'orienter les jeunes vers la création d'entreprise, notamment les universitaires, pour réduire le taux de chômage d'un côté et pour encourager les secteurs à haute intensité en technologie, véritables créateurs de valeur.

Références bibliographiques

- ADAIR, P., & BELLACHE, Y. (2012). Emploi et secteur informel en Algérie : déterminants, segmentation et mobilité de la main-d'œuvre. *Région et développement* (n° 35), pp. 121-149.
- AGENCE NATIONALE DE GESTION DU MICRO-CREDIT (ANGEM), www.angem.dz/article/chiffres-cles/. Consulté le 05 septembre 2017.
- AGENCE NATIONALE DE L'EMPLOI (ANEM), <http://www.anem.dz/fr/stats>. Consulté le 30 octobre 2017.
- AGENCE NATIONALE DE SOUTIEN A L'EMPLOI DES JEUNES (ANSEJ), <https://www.ansej.org.dz/index.php/fr/nos-statistiques>. Consulté le 30 octobre 2017
- BANERJEE, A., & NEWMAN, A. (1993, April). Occupational Choice and the Process of Development. *The Journal of Political Economy*, 101(Issue 2), pp. 274-298.
- BELLACHE, Y. (2010). *L'économie informelle en Algérie, une approche par enquête auprès des ménages- le cas de Bejaia*. Thèse de Doctorat en cotutelle en sciences économiques: Université Paris-Est Créteil et Université de Bejaia.
- BEN HABIB, A., MERABET, A., BENACHENHO, S., GRARI, Y., BOUDIA, F., & MERABET, H. (2014). Les déterminants de l'intention entrepreneuriale féminine en Algérie, cas des diplômées de l'enseignement supérieur. *Les cahiers du CREAD* (N°110), pp. 75-99.
- BOUNOUA, C., SEBBAH, F., & BENIKHLEF, Z. (2014). L'économie informelle en Algérie : analyse de l'évolution du phénomène et évaluation macroéconomique (1990-2009). *Les cahiers du CREAD* (n°110), pp. 34-52.
- CHENNOUF, S., & HAFSI, T. (2009). Entrepreneurs et salariés en Algérie : application d'un Probit bi-varié par genre et par secteur. *Les cahiers du CREAD* (n° 89), pp. 23-51.
- EVANS, D., & JOVANOVIC, B. (1989, August). An Estimated Model of Entrepreneurial Choice under Liquidity Constraints. *Journal of Political Economy*, vol. 97(No. 4), pp. 808-827.
- GUERRIEN, B. (1996). Dictionnaire d'Analyse Economique. Paris: La Découverte.
- KIHLSTROM, R., & LAFFONT, J.-J. (1979). A General Equilibrium entrepreneurial Theory of Firm Formation Based on Risk Aversion. *Journal of Political Economy*, 87, pp. 719-748.
- LASSASSI, M., & HAMMOUDA, N.-E. (2015). Les déterminants du choix du statut self-employment vs salariat en Algérie, analyse en pseudo-panel. *Les cahiers du CREAD* (N°113/114-2015), pp. 155-189.

LASSASSI, M., & HAMMOUDA, N.-E. (2015). Les déterminants du choix du statut self-employment vs salariat en Algérie, analyse en pseudo-panel. *Les cahiers du CREAD* (n°113/114), pp. 155-189.

LUCAS, R. E. (1978, Autumn). On the Size Distribution of Business Firms. *The Bell Journal of Economics*, Vol. 9(No. 2), pp. 508-523.

MURPHY, K., SHLEIFER, A., & VISHNY, R. (1991, MAY). *The Quarterly Journal of Economics*, 106(N° 2), pp. 503-530.

OFFICE NATIONAL DES STATISTIQUES (ONS), activité, emploi et chômage en septembre 2015, n°726 (<http://www.ons.dz/IMG/pdf/DSEmploi0915.pdf>). Consulté le 29 octobre 2017.

OFFICE NATIONAL DES STATISTIQUES (ONS), statistiques sociales : activité, emploi et chômage en septembre 2014,

n°683 (http://www.ons.dz/IMG/pdf/Donnee_Stat_Emploi_Septembre_2014_Bonne.pdf).

Consulté le 29 octobre 2017.

PARKER, S. (2004). *The Economics of Self-Employment and Entrepreneurship*. New York: Cambridge University Press.

PARKER, S. (2007). Entrepreneurship as an Occupational Choice. Dans M. MINNITI (Éd.), *Entrepreneurship: The Engine of Growth* (Vol. 1, pp. 81-100). Westport: Praeger Publishers.

PARKER, S. (2009). *The economics of Entrepreneurship*. New York: Cambridge University Press.

REIZE, F. (2004). *Leaving Unemployment for Self-Employment*. Berlin Heidelberg: Springer-Verlag. doi:DOI 10.1007/978-3-7908-2685-2

SANDERS, M., & WEITZEL, U. (2010, MAI). The Allocation of Entrepreneurial Talent and Destructive Entrepreneurship. (N° 2010/46). Consulté le Janvier 23, 2013, sur UNU-WIDER: <https://www.wider.unu.edu/sites/default/files/2010-46.pdf>

THURIK, R., WENNEKERS, S., & UHLANER, L. (2002). Entrepreneurship and Economic Performance: a Macro Perspective. *International Journal of Entrepreneurship Education*, pp. 157-179. Récupéré sur

<https://personal.eur.nl/thurik/Research/Articles/Entrepreneurship%20and%20Economic%20Performance%20a%20Macro%20Perspective.pdf>

WORLD VALUES SURVEY (WVS) (2014) Results, Algeria WVS6,

www.worldvaluessurvey.org/WVSDocumentationWV6.jsp Consulté le 13 avril 2017.