

Direction des bibliothèques

AVIS

Ce document a été numérisé par la Division de la gestion des documents et des archives de l'Université de Montréal.

L'auteur a autorisé l'Université de Montréal à reproduire et diffuser, en totalité ou en partie, par quelque moyen que ce soit et sur quelque support que ce soit, et exclusivement à des fins non lucratives d'enseignement et de recherche, des copies de ce mémoire ou de cette thèse.

L'auteur et les coauteurs le cas échéant conservent la propriété du droit d'auteur et des droits moraux qui protègent ce document. Ni la thèse ou le mémoire, ni des extraits substantiels de ce document, ne doivent être imprimés ou autrement reproduits sans l'autorisation de l'auteur.

Afin de se conformer à la Loi canadienne sur la protection des renseignements personnels, quelques formulaires secondaires, coordonnées ou signatures intégrées au texte ont pu être enlevés de ce document. Bien que cela ait pu affecter la pagination, il n'y a aucun contenu manquant.

NOTICE

This document was digitized by the Records Management & Archives Division of Université de Montréal.

The author of this thesis or dissertation has granted a nonexclusive license allowing Université de Montréal to reproduce and publish the document, in part or in whole, and in any format, solely for noncommercial educational and research purposes.

The author and co-authors if applicable retain copyright ownership and moral rights in this document. Neither the whole thesis or dissertation, nor substantial extracts from it, may be printed or otherwise reproduced without the author's permission.

In compliance with the Canadian Privacy Act some supporting forms, contact information or signatures may have been removed from the document. While this may affect the document page count, it does not represent any loss of content from the document.

Université de Montréal

**Entre survie et débrouille :
vécus et perceptions des jeunes citadins sur le marché du travail au
Burkina Faso**

Par

Angèle Tissot

Département de sociologie

Faculté des arts et de sciences

Mémoire présenté à la Faculté des études supérieures
en vue de l'obtention du de grade de Maître ès sciences (M. Sc.)
en sociologie

Novembre 2007

© Angèle Tissot, 2007



Université de Montréal
Faculté des études supérieures

Ce mémoire intitulé :

**Entre survie et débrouille :
vécus et perceptions des jeunes citadins sur le marché du travail au
Burkina Faso**

Présenté par :

Angèle Tissot

a été évalué par un jury composé des suivantes :

Paul Bernard
Président-rapporteur

Anne Calvès
Directrice de recherche

Mona-Josée Gagnon
Membre du jury

Mémoire accepté le 15 novembre 2007

Résumé

Comme dans la plupart des pays d'Afrique subsaharienne, la rapide croissance urbaine, la crise économique des années 1980 et les programmes d'ajustement structurel qui furent préconisés pour y remédier au cours des années 1990 sont à l'origine d'une détérioration du marché du travail urbain au Burkina Faso. Ces détériorations affectent en première ligne les jeunes citadins burkinabè. Taux de chômage élevé, notamment les jeunes diplômés, informalisation et précarisation croissante de l'emploi : c'est dans un contexte difficile que les jeunes Ouagalais entrent sur le marché du travail aujourd'hui.

Cette étude exploratoire vise à mettre à jour le vécu et la perception que les jeunes citadins ont aujourd'hui de leur insertion et de leur expérience sur le marché du travail. Pour ce faire, des entrevues semi structurées réalisées auprès de 24 jeunes Ouagalais, hommes et femmes, possédant divers niveaux de scolarisation et travaillant dans le secteur formel et informel, sont analysées pour illustrer et comparer les expériences des jeunes sur le marché du travail.

L'analyse thématique des entrevues révèle que le niveau de scolarisation influence les parcours professionnels des jeunes. Tandis que les moins scolarisés s'insèrent sur le marché du travail par le biais d'activités informelles, les plus scolarisés travaillent dans le secteur formel, sans toutefois être à l'abri de la précarité. Concours, stages, formations complémentaires ou encore auto emploi : les stratégies de recherche d'emploi des jeunes sont variées. Les principaux atouts sur le marché du travail sont, d'après les jeunes, les diplômes et les relations sociales. Désirant pour la majorité trouver un emploi bien payé, stable, leur permettant de se réaliser et de se faire des relations afin d'acquérir un statut social, les jeunes, particulièrement les moins scolarisés et les employés du secteur informel, n'ont pourtant souvent accès qu'à des emplois faiblement rémunérés où règne l'exploitation. Les jeunes diplômés du secondaire ou d'une université, quant à eux, doivent faire face à une « informalisation du secteur formel », exerçant des emplois au sein de l'économie formelle sans pourtant bénéficier de garanties sociales.

Mots clés : Scolarisation, Insertion professionnelle, Jeunesse, Secteur informel, Burkina Faso

Abstract

As in many African countries, the combination of the economic crisis of the 1990s, structural adjustment measures and the rapid growth of the urban population has profoundly affected urban labor market in Burkina Faso. Throughout sub-saharan Africa, young people seem to have particularly suffered from labor market deteriorations. Sharp increase in the unemployment rate, especially among educated youth and increased share of informal sector employment: it is in a difficult context that urban youth is entering the labor market today.

Based on data collected in 2005 in Ouagadougou among 24 young men and women, the study explores the experience and the perception of educated and less educated youth on the burkinabe labor market. Since gender is a significant source of inequality on the urban labor market in African cities, experiences of young men and women will be contrasted in this research.

Analysis of the interview data reveals that education has a great influence on employment experience. While the less educated have access to first paid employment in the informal sector, the educated ones start working in the formal sector. When it comes to search for a job, youth use various strategies: “concours” to access public sector jobs, internship, complementary formations or self employment. According to youth, diploma and social network are crucial assets on the labor market. While the majority of them desire a well paid and secure job, enabling them to accomplish themselves and enlarge their social network in order to be recognized, young men and women, particularly the less educated ones, are concentrated in lowest income activities, where exploitation is the rule. Educated ones must also face an “informalization of the formal sector”, where they work in the formal economy but have no social protection.

Keywords: Education, professional insertion, youth, informal sector, Burkina Faso

Table des matières

Résumé.....	iii
Abstract.....	iv
Table des matières.....	v
Liste des tableaux.....	viii
Liste des annexes.....	ix
Liste des sigles et abréviations.....	x
Remerciements.....	xi
Introduction.....	1
Chapitre 1. Un contexte d'entrée sur le marché du travail qui change dans les villes ouest africaines	5
1.1 Détérioration du marché du travail urbain en Afrique de l'Ouest.....	5
1.1.1 Du « droit à l'emploi » à la crise économique.....	5
1.1.2 La montée du chômage.....	8
1.1.3 L'informalisation de l'économie.....	10
1.1.3.1. La notion de secteur informel.....	10
1.1.3.2. Croissance du secteur informel.....	13
1.2. Les jeunes citadins africains et l'emploi.....	14
1.2.1 Les jeunes, premières victimes de l'informalisation et de la précarisation.....	14
1.2.2 Des jeunes inégaux face au marché du travail.....	16
1.2.2.1. Le revers des jeunes diplômés.....	17
1.2.2.2. Les jeunes femmes particulièrement défavorisées.....	19
1.2.3 Modalités d'insertion des jeunes citadins sur le marché du travail.....	21
1.3. Autres éléments de contexte : système scolaire et structure du marché du travail au Burkina Faso.....	22
1.3.1 La formation au marché du travail.....	22
1.3.2 La répartition des emplois à Ouagadougou.....	24
1.4. Objectifs de l'étude.....	25

Chapitre 2. Méthodologie et données	27
2.1 Démarche épistémologique et méthodologique.....	28
2.2 Préparation du terrain et pré enquête.....	31
2.2.1 Échantillonnage.....	31
2.2.2 Entretiens exploratoires.....	35
2.3 La collecte de données.....	35
2.3.1 La population.....	35
2.3.2 Le recrutement.....	36
2.3.3 Grille d'entrevues.....	38
2.3.4 Paramètres des entrevues et stratégies d'entretien.....	39
2.3.5 Biais méthodologiques.....	42
2.4 La démarche d'analyse.....	43
2.5 Profil socioéconomique de l'échantillon.....	44
Chapitre 3. De l'école au marché du travail : des trajectoires d'insertion professionnelles différenciées	49
3.1 Profil des parcours académiques.....	49
3.1.1 Scolarisation formelle : des parcours chaotiques faute de moyens.....	49
3.1.2 L'apprentissage informel comme forme alternative d'éducation.....	51
3.2 Accès à l'emploi.....	54
3.2.1 Une première activité difficile à mesurer.....	54
3.2.2 Le premier emploi marqué par l'absence de choix et la précarité.....	56
3.2.2.1 Le secteur informel comme absence de choix.....	56
3.2.2.2 Un secteur formel non exempt de précarité.....	59
3.3 Quelles stratégies pour quels emplois ?.....	62
3.3.1 La « ruée vers les concours » pour accéder à la fonction publique.....	62
3.3.1.1 Passer les concours, le parcours du combattant.....	63
3.3.1.2 L'idéalisation du travail dans la fonction publique.....	65
3.3.1.3 En attendant les concours.....	67
3.3.2 La « course aux diplômes » : cours du soir, poursuite des études et formations en informatique.....	68
3.3.3 Les stages comme porte d'entrée aux entreprises et institutions du secteur formel.....	71
3.3.3.1 L'espoir d'être embauché.....	72
3.3.3.2 L'acquisition de connaissances et d'expérience.....	73
3.3.3.3 Une alternative au chômage ?.....	74
3.3.4 Se lancer en affaire.....	75
3.3.4.1 « <i>Se faire connaître</i> ».....	75

3.3.4.1.1	Avoir pignon sur rue.....	75
3.3.4.1.2	Faire de la publicité.....	76
3.3.4.1.3	Le soin du travail bien fait.....	77
3.3.4.2	Savoir épargner et réinvestir dans son entreprise.....	78
3.4	Perception des atouts et obstacles lors de l'insertion sur le marché du travail ouagalais.....	79
3.4.1	La glorification des diplômes et des « <i>papiers</i> ».....	79
3.4.1.1	Une preuve de formation et de qualification essentielle pour intégrer le secteur privé.....	79
3.4.1.2	Faire face à un marché du travail saturé	80
3.4.1.3	Les diplômes gages d'un « <i>meilleur</i> » emploi.....	82
3.4.1.4	L'importance de la scolarisation pour les travailleurs indépendants dans l'informel.....	85
3.4.2	De l'importance d'avoir le « <i>bras long</i> ».....	85
3.4.2.1	La famille au centre de la recherche d'emploi dans le secteur privé.....	86
3.4.2.2	L'importance de connaître des « <i>grandes personnes</i> ».....	89
Chapitre 4	Emploi et conditions de travail : entre idéal et réalité.....	92
4.1	L'emploi idéal.....	92
4.1.1	Un emploi qui « <i>paie</i> ».....	92
4.1.2	De l'argent pour être indépendant et « <i>avoir la parole</i> ».....	95
4.1.3	Un emploi qui permet de compenser le manque de diplôme.....	99
4.1.4	Un emploi fixe.....	100
4.1.5	Un emploi dans lequel on se « <i>réalise</i> ».....	105
4.1.6	Un emploi qui permet de se faire des relations.....	107
4.2	L'idéal à l'épreuve des faits.....	108
4.2.1	Des revenus modestes.....	108
4.2.1.1	Les jeunes employés de l'informel particulièrement défavorisés.....	108
4.2.1.2	L'avantage d'avoir fait des études.....	113
4.2.2	La pluriactivité, apanage des plus scolarisés.....	114
4.2.3	Des employés exploités dans tous les secteurs.....	117
4.2.4	Le « <i>faux formel</i> » ou l'informalisation du secteur formel privé et public.....	121
4.2.5	Deux représentations du chômage.....	124
4.2.5.1	Le chômage et la honte de l'inactivité : le lot de tous.....	124
4.2.5.2	Des actifs au chômage.....	127
Conclusion	129
Bibliographie	137
Annexe	xi

Liste des tableaux

Tableau 1 : Caractéristiques sociodémographiques de l'échantillon

Tableau 2 : Profil de l'activité économique principale telle que déclarée par les jeunes au moment de l'enquête

Liste des annexes

Annexe 1: Grille d'entrevue

Liste des sigles et abréviations

BCEAO Banque Centrale des États de l’Afrique de l’Ouest

BEP Brevet d’Études Professionnelles

BEPC Brevet d’Études de Premier Cycle

BIT Bureau International du Travail

BT Baccalauréat Technique

CAP Certificat d’Aptitude Professionnelle

CEP Certificat d’Études Primaires

CE2 Cour Élémentaire 2

CFA Communauté Financière d’Afrique

CIST Conférence Internationale des Statisticiens du Travail

CNAS Caisse Nationale d’assurance sociale

DESS Diplôme d’Études Supérieures Spécialisées

ODE Office de Développement des Églises Évangélistes

ONG Organisation Non Gouvernementale

PNUD Programmes des Nations Unies pour le Développement

UEMOA Union Économique et Monétaire Ouest Africaine

WIEGO Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing

Remerciements

Bien évidemment, ce mémoire n'aurait pu voir le jour sans les conseils, l'écoute et le soutien de plusieurs personnes que je tiens à remercier ici.

J'aimerais tout d'abord remercier ma directrice de recherche Anne Calvès pour ses conseils toujours judicieux, ses encouragements, ses relectures attentives et pertinentes même en période de deadlines très serrés et pour la confiance qu'elle a mise en moi depuis le début de cette expérience, me permettant de réaliser ce mémoire dans un cadre chaleureux et convivial. Je la remercie également de m'avoir fait partager ses connaissances sur l'Afrique et de m'avoir inculqué une méthode de travail rigoureuse et professionnelle.

Je souhaite remercier Serge Laurin et Marie-Françoise Dauphin du département de sociologie, pour leur gentillesse à résoudre nos petits tracassés administratifs et leur bonne humeur contagieuse !

Je tiens également à remercier ma famille pour les encouragements prodigués tout au long de mes années d'études en maîtrise. Une mention particulière pour mes parents, à qui j'ai parfois causé de grandes inquiétudes, mais qui ont toujours gardé confiance en moi. Une dédicace toute spéciale à Cyril, que j'aurai finalement réussi à bluffer !

Ce mémoire n'aurait jamais, au grand jamais, été réalisé dans les temps n'eût été du soutien et de la confiance indéfectible que mes amis ont mis en moi. Merci, merci, merci à Carine, Irina, Nadia, Paméla, Ariane, Évi et les autres de m'avoir soutenue et fait croire que tout était possible. Finalement, vous aviez raison ! Un merci tout spécial à Steve, qui est toujours resté calme et disponible dans les moments de panique et qui a su trouver les mots justes pour m'encourager à persévérer malgré les difficultés. Ta patience est inestimable et sans ton aide, je n'en serais tout simplement pas là. Sans oublier Valérie, dont la générosité et la patience n'ont d'égaux que la longueur des chapitres qu'elle a relu avec attention et commentés avec pertinence.

Je ne peux terminer sans remercier toutes les personnes que j'ai rencontrées à Ouagadougou et qui constituent le cœur de ce mémoire. Derrière chacun de vos noms se niche un souvenir que je ne peux oublier et qui va bien au-delà de ce travail sociologique.

Introduction

Comme dans plusieurs pays d'Afrique, la forte croissance urbaine depuis les Indépendances, couplée à la récession économique des années 1980 et aux programmes d'ajustement structurel élaborés par le pays pour y remédier au cours des années 1990, sont responsables d'une détérioration du marché du travail urbain au Burkina Faso (Gaufryau et Maldonado, 2001). En effet, pour s'ajuster à la crise, le secteur public a dû geler les salaires et diminuer fortement l'embauche dans la fonction publique. Parallèlement, les restructurations d'entreprises et les privatisations dans le secteur parastatal¹ ont mené à de nombreuses fermetures d'entreprises et licenciements (Diabré, 1998). La proportion des emplois informels dans l'économie burkinabè a donc grimpé en flèche. En effet, de 1986 à 1992, le taux de croissance annuel du secteur informel a été de 2,5 % dans le secteur secondaire et de 5 % dans le secteur tertiaire burkinabè. Au début des années 1990, 86 % des travailleurs rémunérés à Ouagadougou exerçaient dans le secteur informel (Sananikone, 1996). Sans surprise, les taux de chômage sont particulièrement élevés dans les grands centres urbains burkinabè (Lachaud, 1994).

C'est dans ce contexte socioéconomique difficile que les jeunes citadins burkinabè entrent aujourd'hui sur le marché du travail. Dans plusieurs pays africains, les jeunes semblent avoir particulièrement été affectés par cette détérioration du marché du travail urbain (Antoine et al., 2001 ; NRC, 2005). En effet, ils doivent désormais faire face à un enjeu double lors de leur insertion sur le marché du travail urbain puisque l'augmentation du chômage des jeunes s'accompagne d'un changement dans la nature des emplois occupés par ceux qui réussissent à travailler. Les secteurs publics et privés, autrefois principaux pourvoyeurs d'emplois, ne sont plus en mesure d'absorber la main d'oeuvre excédentaire et les jeunes, notamment les plus scolarisés, sont désormais contraints de se tourner vers le secteur informel de l'économie urbaine au cours de leur recherche d'emploi (Calvès et Schoumaker, 2004).

¹ Le secteur parastatal correspond aux entreprises, organismes ou organisations qui dépendent de l'État tout en conservant une certaine autonomie.

Tandis que les jeunes scolarisés bénéficient d'un net avantage sur le marché du travail dans les pays occidentaux (Galland, 2001), il n'en va pas toujours de même en Afrique sub-saharienne. En effet, les jeunes citoyens africains doivent aujourd'hui faire face à une réelle rupture entre leur niveau de scolarisation et le type d'emploi qu'il leur est possible de trouver sur le marché du travail et le Burkina Faso ne fait pas exception. Ainsi, dans plusieurs capitales africaines, un niveau de scolarisation élevé va de pair avec un niveau de chômage élevé (Brilleau et al, 2004) et les jeunes scolarisés aux niveaux secondaire et universitaire présentent aujourd'hui des taux de chômage plus élevés que les jeunes non scolarisés. De plus, depuis les diminutions d'embauches dans la fonction publique, les diplômés représentent de moins en moins un rempart contre le chômage et la précarité (Gérard, 1997). Les jeunes instruits sont donc désormais contraints de s'insérer dans le secteur informel de l'économie urbaine, dont les emplois sont réputés être moins bien rémunérés et plus instables (Charmes, 1996). Dans un pays où les relations sociales sont plus importantes que les diplômés pour trouver un emploi et où l'éducation formelle est souvent perçue comme inutile pour ceux qui s'insèrent dans le secteur informel, une étude avance que plusieurs jeunes scolarisés feraient également le choix d'abandonner leurs études formelles pour se tourner vers l'apprentissage informel, « sur le tas » (Lange et Martin, 1993).

Dans plusieurs pays africains, l'accès limité à la scolarisation, au capital monétaire et aux transports constitue une sérieuse barrière à l'accès des femmes aux activités traditionnellement occupées par les hommes (Fidler et Webster, 1996). Dès lors, le genre est source d'inégalités sur le marché du travail urbain en Afrique. Les jeunes femmes Burkinabè sont en effet plus souvent employées dans les secteurs moins stables et moins lucratifs du marché du travail (Calvès et Schoumaker, 2004), c'est-à-dire surtout dans le secteur informel.

Bien que l'avenir professionnel des jeunes Burkinabè paraisse aujourd'hui incertain et que cela puisse avoir d'importantes répercussions sur les différentes étapes de leur vie ultérieure (indépendance résidentielle, mariage, fécondité etc.), peu de recherches se sont jusqu'alors penchées sur la façon dont ces transformations sont vécues et perçues par cette jeune génération de travailleurs.

Pourtant, les prévisions d'accroissement de la population active en Afrique sont telles qu'on peut s'attendre à un doublement du nombre de jeunes d'ici 2015 en Afrique (Cogneau et Marniesse, 2004). Les recherches existantes sont majoritairement quantitatives et ne permettent pas de comprendre comment les jeunes citoyens qui travaillent ou cherchent du travail perçoivent leur entrée dans la vie active et leur statut sur le marché de l'emploi, ni de mettre à jour les atouts et les obstacles qu'ils rencontrent au cours de leur insertion professionnelle. La présente recherche veut contribuer à combler ce vide.

Cette étude, qui se veut exploratoire, s'intéresse au vécu et à la perception qu'ont les jeunes ouagalais de leur expérience sur le marché du travail urbain. Afin d'avoir accès au point de vue des jeunes ouagalais et d'appréhender au mieux leurs représentations du marché du travail, il a été choisi d'effectuer une enquête qualitative à partir d'entretiens semi directifs. Puisque les jeunes instruits et les femmes semblent avoir particulièrement souffert des récentes détériorations du marché du travail ouagalais, il était important de pouvoir différencier leurs expériences et leurs perceptions de celles des jeunes moins scolarisés ou des hommes. Dès lors, six groupes de référence ont été créés, soit des hommes et des femmes possédant des niveaux de scolarisation primaire, secondaire et universitaire. Il était également primordial de pouvoir comparer les représentations des jeunes qui travaillent dans le secteur formel à celles des jeunes qui exercent une activité informelle, ce pourquoi des jeunes oeuvrant dans les deux secteurs ont été interrogés. Afin de mettre à jour le vécu et la perception des jeunes ouagalais, l'analyse thématique des entrevues a été axée sur les parcours scolaires et professionnels de ces derniers. Il s'agissait plus précisément de mettre à jour les conditions d'obtention d'un premier emploi à Ouagadougou, les obstacles et les atouts sur le marché du travail et la perception qu'ont les jeunes Burkinabè de leur travail ainsi que de l'adéquation formation/emploi.

Ce mémoire est divisé en quatre chapitres. Une mise en contexte de l'étude, qui présente en détails les différentes étapes de la détérioration du marché du travail africain et burkinabè, permettant de comprendre pourquoi les jeunes citoyens sont les premiers affectés, est faite dans le premier chapitre. Le premier chapitre permet également de mieux saisir ce que recouvre la notion de « secteur

informel », qui est centrale à cette étude et fournit des éléments de contexte sur le système scolaire et la structure du marché du travail à Ouagadougou.

Le second chapitre de ce mémoire présente la démarche épistémologique et méthodologique au cœur de cette étude. Ayant fait le choix d'un terrain qualitatif, y sont décrites les différentes étapes de la cueillette de données, telles que l'échantillonnage, les entretiens exploratoires, le recrutement des interlocuteurs et le déroulement des entretiens proprement dites. La démarche d'analyse et une brève présentation de l'échantillon y sont également exposées.

Le chapitre trois constitue le premier chapitre de résultats et retrace les parcours des jeunes de leur sortie de l'école à leur insertion sur le marché du travail. Ces parcours sont différenciés selon le sexe et le niveau de scolarité des individus. Sont alors détaillés les parcours académiques des jeunes Ouagalais ainsi que leur première activité économique. C'est dans ce chapitre que sont également décrites les stratégies d'insertion professionnelles des jeunes ainsi que les atouts et obstacles auxquels ils doivent faire face au cours de leur insertion, notamment les diplômes et les réseaux sociaux. Le quatrième et dernier chapitre s'appuie sur le discours des jeunes pour contraster leurs aspirations à la réalité à laquelle ils doivent faire face sur le marché du travail.

Chapitre 1.

Un contexte d'entrée sur le marché du travail qui change dans les villes ouest africaines

1.1 Détérioration du marché du travail urbain en Afrique de l'Ouest

Au cours des dernières décennies, le marché du travail ouest africain s'est fortement détérioré. En effet, sous les effets conjugués de la croissance de la population urbaine, de la crise économique des années 1980 et des programmes d'ajustement structurels de la décennie 1990, l'économie de nombreuses villes africaines, dont Ouagadougou, a subi de nombreuses transformations qui n'ont pas manqué d'affecter directement la structure du marché du travail urbain (Gaufryau et Maldonado, 2001 ; Chambas et al., 1999 ; Lachaud, 1989).

1.1.1 Du « droit à l'emploi » à la crise économique

Avant les années soixante et l'industrialisation des villes, les pays ouest africains étaient des pays à prédominance agricole. Les taux de scolarisation étaient faibles et ceux qui avaient la chance d'avoir suivi des études étaient pour la plupart employés dans le secteur public ou les industries privées. Les citoyens faiblement voire pas du tout scolarisés occupaient quant à eux des emplois plus traditionnels, telles des petites activités marchandes (Maldonado et Gaufryau, 2001).

Suite aux Indépendances, les pays d'Afrique de l'Ouest durent former suffisamment de cadres pour pallier le départ des fonctionnaires français rentrés en métropole. Ainsi, au cours des années 1960-1970, le nombre d'étudiants sortant de l'université avec un diplôme en poche s'accrut considérablement, tandis que le taux de chômage était à son niveau le plus faible. Bon nombre de pays d'Afrique d'expression francophone se munirent alors d'un système d'embauche quasi-automatique des jeunes diplômés dans la fonction publique dès leur sortie

de l'école secondaire ou d'une université (Gérard, 1997 ; Charmes, 1996). S'ouvrait à cette époque en Afrique de l'Ouest une période faste, où les administrations, les entreprises publiques et même les entreprises privées modernes embauchaient massivement les jeunes diplômés. Cela eut pour incidence de développer chez les jeunes diplômés africains l'idée d'un « droit à l'emploi » dans la fonction publique, droit dont pouvaient jouir tous ceux qui avaient été formés dans l'enseignement supérieur (Charmes, 1996 : 499-500). Ainsi, dans les années soixante, soixante-dix et au début des années quatre-vingts, le secteur public était en plein dynamisme (un taux de croissance de plus de 7 %) et l'embauche de fonctionnaires battait son plein. La vitalité de la fonction publique a d'ailleurs permis à une classe moyenne instruite et financièrement à l'aise de se développer dans la plupart des villes ouest africaines (Cogneau et Marniesse, 2000). De plus, à partir des années soixante-dix, un secteur privé principalement composé d'industries extractives se développe dans les grandes villes d'Afrique de l'Ouest, sous la pression de la croissance démographique, de l'exode rural et de l'industrialisation (Maldonado et Gaufryau, 2001). Ce secteur embauche la main d'œuvre moins qualifiée tandis que les individus n'étant pas scolarisés restent confinés aux petites activités du secteur informel.

Cependant, la décennie quatre-vingts laisse entrevoir une période d'instabilité sociale et économique au niveau mondial : les crises économiques se succèdent, l'inflation devient hyper-inflation tandis que les prix des matières premières grimpent en flèche. Conséquence : la croissance économique devient négative dans la majorité des pays africains (Bloom et Sachs, 1998). L'économie burkinabè, bien qu'elle n'ait pas connu d'effondrement comme d'autres pays d'Afrique de l'Ouest, est touchée par cette crise et entre alors en stagnation (Diabré, 1998).

Suite à la crise économique des années 1980, la Banque Mondiale et le Fonds Monétaire International suggérèrent aux pays africains d'adopter des programmes dits « d'ajustement structurels » afin de rééquilibrer leur économie. Au Burkina Faso, ce programme a été adopté en 1991 et visait une augmentation de la croissance du PIB de 4% par an ainsi que la réduction du déficit public. Afin d'atteindre ces objectifs, le pays s'est engagé à réformer le secteur public,

notamment en diminuant l'embauche dans la fonction publique, en privatisant des entreprises publiques et en effectuant des coupures budgétaires dans les secteurs de l'éducation et de la santé (Gaufryau et Maldonado, 2001). Conformément à une décision de la Banque Centrale des États d'Afrique de l'Ouest, le franc CFA a également été dévalué de moitié en 1994 dans huit pays ouest africains, dont le Burkina Faso.

Dans la plupart des pays africains, cette période d'ajustement et de réduction du recrutement dans le secteur public signa la fin du système d'embauche automatique des diplômés universitaires dans la fonction publique. Face à la crise, le secteur privé formel a dû lui aussi se restructurer. C'est dans ce secteur que les fermetures d'entreprises et les licenciements ont été les plus importants (Cogneau et Marniesse, 2000). Le Burkina Faso n'a pas été en reste, puisque les recrutements dans la fonction publique ont été fortement ralentis tandis que bon nombre d'entreprises privées ont fermé leurs portes et que leurs employés ont été licenciés (Diabré, 1998).

La crise économique et les programmes d'ajustement structurels surviennent de plus à un moment où le taux de croissance de la population en Afrique de l'Ouest est le plus élevé (4,8 % par an en moyenne entre 1980 et 1993). Le Burkina Faso, qui demeure un pays rural, a quant à lui connu depuis son indépendance en 1960 une croissance urbaine quasi-exponentielle : le taux de croissance urbain entre 1990 et 1994 est de 11,4 %, ce qui est quatre fois supérieur au taux de croissance de la population pour la même période, soit 2,9 % (Gaufryau et Maldonado, 2001). Cet accroissement rapide de la population urbaine n'est pas sans conséquence sur la structure du marché du travail, qui doit accueillir des milliers de nouveaux ménages à la recherche d'un emploi. Si l'on ajoute à la croissance de la population active, à la crise économique et aux programmes d'ajustement structurel, les efforts importants qui furent déployés lors de ces mêmes décennies pour développer une éducation de masse dans les pays africains, il est aisé de comprendre qu'à l'aube de l'an deux mille, le secteur de l'emploi formel, public ou privé, est saturé (Gérard, 1997). Selon Cogneau et Marniesse (2000), seuls 30 % des emplois urbains font partie du secteur formel de

l'économie au début des années deux milles dans les villes africaines sub-sahariennes. Qui plus est, entre 55 % et 60 % des travailleurs africains n'auraient pas accès à un emploi stable, c'est-à-dire à des revenus réguliers et à une protection sociale.

1.1.2 La montée du chômage

Alors que le début des années soixante-dix se caractérise par des taux de chômage insignifiants en Afrique sub-saharienne, depuis la crise économique des années 1980, les marchés du travail urbains ouest africains doivent composer avec un réel déséquilibre entre l'offre de travail (qui diminue suite à la crise économique et aux réductions budgétaires de l'État) et la demande de travail (qui augmente suite à l'accroissement du niveau de scolarité et à la croissance de la population active). La principale conséquence de ce déséquilibre est une augmentation du chômage chez les citoyens africains de tous niveaux de scolarisation, burkinabè y compris (Charmes, 1996 ; Gaufryau et Maldonado, 2001).

Cependant, il est difficile en Afrique de mesurer le taux de chômage réel, c'est-à-dire du nombre d'individus « qui n'exercent aucune activité, qui recherchent activement un emploi et qui sont immédiatement disponibles pour en exercer un », tel que défini par le BIT (Chardon et Goux, 2003). En effet, cette définition ne correspond pas aux réalités des pays africains, où la frontière entre l'activité et l'inactivité est floue et où les situations de sous-emploi sont fréquentes. En Afrique sub-saharienne, il est fréquent par exemple que les individus travaillent en tant que contractuels, c'est-à-dire exercent des activités occasionnelles en attendant de trouver un emploi. De plus, bon nombre de citoyens travaillent involontairement à temps partiel tout en recherchant activement un autre emploi. Ceci sans compter les individus qui ont abandonné leur recherche d'emploi par découragement, tant ils sont persuadés qu'ils ne trouveront jamais de travail dans leur pays. De même, que peut signifier « rechercher activement un emploi » dans un pays où les dispositifs formalisés de recherche sont presque inexistantes et où les emplois formels salariés font figure d'exception ? Que peut

inexistants et où les emplois formels salariés font figure d'exception ? Que peut signifier « chômage » dans des pays où il n'existe pas d'assurance chômage et où les individus sont donc obligés de travailler s'ils veulent avoir des revenus ? Le chômage peut alors être considéré comme un luxe, celui des classes plus aisées de la population qui attendent de trouver un emploi dans le secteur privilégié, c'est-à-dire formel, du marché du travail (Cogneau et Marniesse, 2000). La notion de chômage telle que définie par le BIT est donc une notion difficilement utilisable sur le marché du travail africain, puisqu'elle n'inclut en effet pas tous les individus qui sont en situation d'inactivité par découragement ou de sous-emploi.

Malgré ces difficultés de mesure, le nombre de citoyens sans emploi augmente dans les grandes villes africaines entre les années soixante-dix et les années quatre-vingt-dix (Charmes, 1996). En effet, la dégradation de la situation économique et la saturation du secteur formel ont entraîné un accroissement encore jamais vu des taux de chômage dans les villes africaines. Selon Cogneau et Marniesse (2001), en moyenne 20 % des citoyens africains sont au chômage au milieu des années quatre-vingts et au début des années quatre-vingt-dix. Deux études menées en 1992 mesurent un taux de chômage de 25 % à Ouagadougou (Lachaud, 1994) et Yaoundé (DIAL/DSCN, 1993). Toutefois, selon Cogneau et Marniesse, le chômage urbain serait depuis les années deux mille en décline dans les villes africaines, parallèlement à une augmentation de la pauvreté et de l'emploi informel (2000). Cette décline du chômage serait selon ces auteurs l'expression d'un ajustement des plans de carrière des chômeurs de « luxe », qui revoient leurs prétentions à la baisse et acceptent de s'insérer sur le marché du travail urbain par le biais du secteur informel. Bien qu'ils n'aient pas trouvé l'emploi qu'ils cherchaient, ils décident de « s'auto-employer » dans le secteur informel afin de gagner de quoi subvenir à leurs moyens (Cogneau et Marniesse, 2000 : 38). Cela n'empêche néanmoins pas la durée moyenne du chômage de s'allonger, jusqu'à atteindre en moyenne près de trois ans et demi dans les sept principales agglomérations des pays membres de l'UEMOA au cours des années 2001-2002, ce qui constitue un indicateur de « l'extrême difficulté des chômeurs à s'insérer et/ou se réinsérer sur le marché du travail » (Brilleau et al., 2004 : 21).

1.1.3 L'informalisation de l'économie

La détérioration du marché du travail urbain en Afrique s'est traduite non seulement par une augmentation du taux de chômage, mais également par une croissance du secteur informel. Avant d'étudier plus en détails cet accroissement, il convient de définir ce que recouvre la notion de secteur informel.

1.1.3.1 La notion de secteur informel

La distinction entre secteur formel et secteur informel a été utilisée pour la première fois par Keith Hart, un économiste-anthropologue, au cours d'une étude sur le chômage urbain au Ghana en 1971. Le concept, tel qu'utilisé par Hart, postulait qu'il existait à Accra une dualité sur le marché du travail, celui-ci étant divisé entre l'emploi salarié et le travail autonome. La notion de secteur informel telle qu'entendue par Hart cherche à donner un nom à un secteur permettant aux individus de gagner des revenus supplémentaires. Hart met l'accent dans son rapport sur le dynamisme des activités informelles, puisqu'il perçoit le secteur informel en termes d'opportunité de revenus et diversité économique, désignant de manière positive une réalité économique et sociale nouvelle à ses yeux (Portes et Haller, 2005)

Peu de temps après, la notion d'économie informelle sera reprise et modifiée par le Bureau International du Travail (BIT). En effet, dans son *Rapport Kenya* en 1972, le BIT définit l'économie informelle selon sept critères essentiellement techniques permettant de la distinguer de l'économie formelle. La caractéristique principale est le faible niveau de réglementation des activités informelles (Lautier, 2004). Cette définition s'inscrit dans une vision duale de l'économie, qui se divise entre un secteur formel et un secteur informel. Dans cette optique, le secteur informel est constitué de petites unités de production ayant un faible niveau de productivité et une faible capacité d'accumulation. L'emploi informel est considéré comme un « sous-emploi », exercé par ceux qui ne peuvent s'insérer dans le secteur formel (Centeno et Portes, 2006). Dès lors, la taille de l'économie informelle va de pair avec le taux de croissance économique du pays considéré : si la croissance augmente, la taille du secteur informel va

diminuer puisque les individus seront embauchés par le secteur moderne et s'il y a une crise économique, le secteur informel recueillera les laissés pour compte de la crise et prendra de l'envergure (Heintz et Pollin, 2003).

Avec la crise économique du début des années quatre-vingts en Afrique, le discours des grandes organisations internationales sur le rôle du secteur informel dans les politiques de développements va se modifier. Jusqu'alors perçu comme une soupape de sécurité, comme un secteur transitoire qui accueille les individus qui ne peuvent s'employer dans le secteur formel, le secteur informel devient un réel secteur d'emploi, bel et bien ancré dans le paysage urbain. C'est le rapport *L'ajustement à visage humain* de l'Unicef qui lance le bal, avançant que les emplois salariés perdus au sein du secteur formel pourraient être compensés par les emplois créés dans le secteur informel. Ainsi, tandis qu'incombait auparavant au seul secteur formel la fonction de créer des emplois afin de résorber le chômage urbain, le secteur informel est désormais également perçu comme un secteur générateur d'activités dynamiques et flexibles qui peut se substituer au secteur formel et devenir un acteur à part entière du développement économique. Cependant, dans la réalité, les emplois perdus au sein du secteur formel le sont irrémédiablement et les stratégies d'auto-emploi dans le secteur informel émanent rarement de ceux qui ont au préalable perdu un emploi formel (Lachaud, 1993). On assiste donc plutôt à une mutation structurelle du marché du travail ouest africain qu'à une transformation conjoncturelle.

La réflexion autour de la notion de secteur informel évolue également. Ainsi, a été adoptée en 1993, lors de la Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST), une définition générale du secteur informel comme un «...ensemble d'unités de production qui ... font partie du secteur institutionnel des ménages en tant qu'entreprises individuelles ou, ce qui revient au même, en tant qu'entreprises individuelles appartenant à des ménages »; ainsi que « les entreprises informelles appartenant à des personnes travaillant pour leur propre compte et gérées par elles, seules ou en association avec des membres du même ménage ou de ménages différents, et qui n'emploient pas de salariés de manière continue, et des entreprises d'employeurs informels qui emploient un ou plusieurs salariés de façon continue » (BIT, 1993). Cette définition met l'accent sur le statut

de l'entreprise lorsqu'il s'agit de déterminer si une activité fait ou non partie du secteur informel. Ainsi, n'y est incluse qu'une seule catégorie de salariés, ceux qui travaillent pour une entreprise dite informelle, tandis que tous les salariés qui ne travaillent pas au sein d'une entreprise (travailleurs occasionnels, domestiques, temporaires, à domicile etc.) sont mis à l'écart (Carr et Chen, 2002).

D'autres chercheurs mettent l'accent sur le non-respect de la loi de la part des activités informelles (Lautier, 2004). Cependant, ce dernier critère peut semer la confusion entre la notion de secteur informel et les activités illégales, illicites ou criminelles. En effet, d'aucuns avancent qu'il est très important de faire la distinction entre ces quatre types d'activités, puisque les activités du secteur informel ne se soumettent à aucune réglementation non pas dans l'illégalité, mais suite à l'incapacité de l'État à offrir une régulation adéquate. Ces activités sont légales, mais non enregistrées et donc exclues de toute protection : sécurité sociale, licences commerciales, contrats de travail, accès au crédit etc.

Afin de minimiser les problèmes soulevés par ces différentes définitions du secteur informel, plusieurs observateurs, dont le réseau international « Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing » (WIEGO), recommandent de définir le secteur informel comme étant composé de « tous les travailleurs employés comme salariés sans bénéficier des garanties normales en matière de salaire minimum, d'emploi ou de prestations, qu'ils travaillent pour des entreprises formelles ou informelles » (Carr et Chen, 2002 : 5). Contrairement à la définition précédente, celle-ci est basée sur le statut de l'emploi, ce qui permet d'y inclure tous les employés informels. Bien que cette définition ne soit pas exempte de problèmes de mesures (il est souvent difficile de mesurer la proportion des salariés d'une entreprise formelle qui ne bénéficient pas des « garanties normales »), elle vise à mieux rendre compte de la réalité socioculturelle des pays en voie de développement, puisqu'elle sous-entend que l'informalité n'est pas cantonnée à un secteur particulier : les entreprises formelles peuvent elles aussi employer des salariés informels.

1.1.3.2 La croissance du secteur informel

L'économie informelle, ici définie comme l'économie qui échappe aux réglementations sociales de l'État, acquiert au cours de la décennie quatre-vingt-dix une importance stratégique en Afrique, puisqu'elle est la seule en mesure « de fournir des revenus, ainsi que des biens et services à bas prix, à ceux que le secteur moderne rejette » (Cogneau et Marniesse, 2000 : 134). Le taux de croissance de l'informalisation des activités est plus élevé que jamais dans les décennies quatre-vingts et quatre-vingt-dix, soit en moyenne de 1,1 à 1,3 % par an en Afrique de l'Ouest (Heintz et Pollin, 2003).

Tandis que ce secteur était autrefois en Afrique de l'Ouest l'apanage des travailleurs pauvres, déscolarisés, il est à la fin du XX^{ème} siècle perçu comme une véritable soupape de sécurité pour les individus qui cherchent à intégrer le marché du travail, accueillant en son sein autant les licenciés du secteur formel privé que les femmes qui entrent sur le marché du travail afin de pallier la baisse des revenus du ménage. Même les nouveaux diplômés du secondaire ou d'une université, qui ne juraient autrefois que par le secteur formel, n'ont d'autre choix que de se tourner vers le secteur informel afin de se trouver un travail.

La grande nouveauté des années quatre-vingts et quatre-vingt-dix réside donc dans le fait que le secteur informel n'est plus l'apanage des individus analphabètes ou déscolarisés, mais également des diplômés et des travailleurs et ouvriers qualifiés qui ne trouvent pas à s'employer ailleurs. Les situations d'emploi dans le secteur informel s'en trouvent multipliées, allant « du travailleur indépendant au petit patron qui emploie de la main d'œuvre et investit, du salarié permanent au travailleur temporaire, de l'apprenti rémunéré à l'aide familial » (Cogneau et Marniesse, 2000 : 135).

Outre la nouvelle composition de la main d'œuvre présente dans l'économie informelle, la croissance du secteur se fait surtout dans les branches les plus précaires, puisque l'emploi salarié informel régresse au profit des entrepreneurs familiaux et des travailleurs indépendants (Gaufryau et Maldonado,

2001 ; Charmes, 1996). De surcroît, depuis la dévaluation, les petites entreprises du secteur informel sont moins rentables (Camilleri, 1997).

Le Burkina Faso n'est pas en reste et voit croître son secteur informel alors que les programmes d'ajustement structurels préconisés par la Banque Mondiale et le FMI auraient dû permettre une résorption de celui-ci. En effet, pour que la situation du marché du travail reste stable, il aurait fallu que le secteur formel burkinabè crée entre 1985 et 1994 plus de 230 000 emplois (Gaufryau et Maldonado, 2001), ce qui n'a pas été fait. Dès lors, selon Gaufryau et Maldonado (2001), plus de 75 % des actifs non agricoles appartiennent au secteur informel, que se soit en milieu rural ou urbain au Burkina Faso, dans les années 1990. À Ouagadougou, on estime qu'au début des années quatre-vingt-dix, plus de 80 % des emplois faisaient partie du secteur informel (Sananikone, 1996).

1.2 Les jeunes citadins africains et l'emploi

La détérioration du marché du travail auxquels font face les pays d'Afrique de l'Ouest affecte tout particulièrement les jeunes générations. En effet, la scolarisation n'est désormais plus garante d'un accès au secteur formel. Dès lors, ils constituent le groupe d'âge au sein duquel le taux de chômage est le plus élevé et ils doivent faire face à un changement dans la nature des emplois disponibles sur le marché du travail (Antoine et al., 2001 ; Calvès et Schoumaker, 2004).

1.2.1 Les jeunes, premières victimes de l'informalisation et de la précarisation

Depuis maintenant plus de deux décennies, les jeunes en Afrique de l'Ouest et notamment au Burkina Faso font face à un double défi lors de leur insertion sur le marché de l'emploi urbain : l'augmentation du chômage et l'informalisation des emplois. À Ouagadougou et Bobo Dioulasso, les deux plus grandes villes du Burkina Faso, par exemple, les taux de chômage estimés (soit le pourcentage de jeunes qui ne sont pas aux études et qui sont hors du marché du

travail rémunéré) des jeunes hommes et femmes âgés de 15 à 24 ans en 2000 sont respectivement de 40,2 % et 54,7 %, contre 4,0 % et 22,1 % des individus de la même classe d'âge en 1980 (Calvès et Schoumaker, 2004). D'après une étude menée auprès des sept principales agglomérations membres de l'UEMOA, Ouagadougou est la capitale où le taux de chômage des jeunes (estimé d'après la définition du BIT) est le plus élevé soit 22,4 % des jeunes de 10 à 29 ans (Brilleau et al., 2004).

Les jeunes sont également les premières victimes de la diminution des embauches dans le secteur formel de l'économie urbaine. À Ouagadougou et Bobo Dioulasso, le secteur public embauche en 2000 seulement 3 % des jeunes hommes et moins de 1 % des jeunes femmes en milieu urbain (Calvès et al., 2007). Les jeunes Dakarais sont quant à eux aujourd'hui plus nombreux à s'insérer dans le secteur informel qu'il y a vingt ans (Diagne, 2003). A Yaoundé, « la brutalité de la crise à partir de 1986 a presque complètement refermé la porte des « bons » emplois » (Antoine et al., 2001 : 14). En effet, tandis que seuls 9 % des jeunes qui ont eu 25 ans entre 1967 et 1976 travaillaient dans le secteur informel, plus de 42 % des jeunes du même groupe d'âge exercent une activité informelle entre 1987 et 1996. Le secteur formel n'est donc plus en mesure d'embaucher tous les jeunes qui arrivent sur le marché du travail et ces derniers sont désormais contraints de s'insérer via le secteur informel. Tandis que seuls 62 % des jeunes hommes et 85,4 % des jeunes femmes âgés de 15 à 24 ans travaillaient dans le secteur informel en 1980, ils sont respectivement 90,6 % et 95,2 % à faire de même en 2000 (Calvès et Schoumaker, 2004).

La crise économique est non seulement à l'origine d'une réduction des emplois dans le secteur formel, mais également à une diminution de la qualité des emplois disponibles dans le secteur informel, diminution qui affecte les jeunes en première ligne. En effet, bien que l'économie informelle ne soit pas nécessairement synonyme de pauvreté (Charmes, 2000), les jeunes sont surreprésentés dans les activités informelles précaires et à faibles revenus (Meagher, 1995). En contexte de crise, l'insertion professionnelle des jeunes à Dakar est caractérisée par la précarité puisque les Dakarais sont de plus en plus obligés de se lancer dans des activités informelles peu rentables (Diagne, 2003). A

Ouagadougou, l'étude de Calvès et Schoumaker montre que les activités informelles exercées par les jeunes le sont plus fréquemment dans la rue que dans un atelier, ce qui reflète bien l'augmentation de la précarité des activités. Ainsi, les jeunes hommes qui travaillent dans le secteur informel en 2000 sont plus nombreux à travailler en tant que commerçants ou dans le domaine des services, tels que mécaniciens ou soudeurs, que leurs homologues des décennies précédentes. Les jeunes femmes ne sont pas en reste, travaillant surtout dans le secteur des services, que ce soit en tant que coiffeuses ou aides domestiques (Calvès et Schoumaker, 2004). Dès lors, les jeunes Ouagalais qui entrent aujourd'hui sur le marché du travail, bien que nettement plus scolarisés que leurs parents, accèdent à des emplois moins stables et moins rentables (Calvès et al., 2007).

Les détériorations du marché du travail ouest africain sont également à l'origine de plus grandes difficultés d'insertion professionnelle pour les jeunes. En effet, les jeunes Africains s'insèrent de plus en plus tard sur le marché du travail. A Dakar et Yaoundé, en deux décennies, l'âge médian au premier emploi a respectivement augmenté de 2 ans et 1 an. Bien que ce recul dans l'accès au premier emploi résulte en partie de l'augmentation de la durée des études, la crise économique n'y est pas étrangère (Antoine et al., 2001). À Ouagadougou, l'accès au premier emploi est clairement reporté chez les jeunes hommes et femmes qui ont entre 15 et 24 ans en 2000 par rapport à leurs prédécesseurs aux mêmes âges en 1980 et 1990. En effet, l'âge médian de l'obtention d'un premier emploi rémunéré augmente chez les hommes, passant de 18,5 ans en 1980 à 22 ans en 2000. Pour les femmes, l'âge médian passe de 19,8 ans à 21,1 ans de 1980 à 2000 (Calvès et Schoumaker, 2004).

1.2.2 Des jeunes inégaux face au marché du travail

Face aux mutations du marché du travail ouest africain en général et burkinabè en particulier, tous les jeunes ne sont pas également touchés. En effet, les jeunes les plus scolarisés ainsi que les jeunes femmes semblent avoir été particulièrement affectés par la crise de l'emploi qui traverse les pays ouest africains.

1.2.2.1 Le revers des jeunes diplômés

Les jeunes citoyens d'Afrique de l'Ouest doivent aujourd'hui faire face à une réelle rupture entre leur niveau de scolarisation et le type d'emploi exercé. En effet, plusieurs études montrent que les jeunes générations de diplômés ont particulièrement souffert de la crise économique (Antoine et al., 2001 ; Brilleau et al., 2004 ; Calvès et Schoumaker, 2004).

La possession d'un diplôme ne symbolise en effet plus aujourd'hui la promesse d'un avenir professionnel radieux (Gérard, 1997). En effet, bon nombre de pays d'Afrique de l'Ouest se prévalaient alors d'un système d'embauche quasi-automatique des jeunes diplômés dans la fonction publique dès leur sortie des universités. Les réductions des effectifs des secteurs privés et publics formels au cours des années quatre-vingt-dix mirent fin à ce système d'embauche automatique des jeunes diplômés, qui sont donc les premiers touchés par la restructuration du marché du travail africain.

À Ouagadougou, si l'âge médian de l'accès au premier emploi augmente depuis deux décennies chez les jeunes citoyens burkinabè, tous ne sont pas touchés de la même façon. En effet, peu importe leur sexe, les jeunes faiblement scolarisés ne s'insèrent pas sensiblement plus tardivement en 2000 qu'en 1980. Ainsi, ce sont surtout les jeunes scolarisés du secondaire ou de l'enseignement supérieur qui voient leur insertion professionnelle retardée. Si ce retard est en partie imputable à l'allongement de la durée des études, il traduit aussi les difficultés accrues qu'ont les jeunes diplômés à s'insérer sur le marché du travail. Le temps qui s'écoule entre la fin des études et l'obtention du premier emploi s'est en effet allongé de plus de 2 ans pour les jeunes hommes burkinabè depuis 1980 (Calvès et al., 2007). La situation est semblable à Dakar. En effet, si les jeunes ayant effectué un apprentissage parviennent presque immédiatement à trouver un emploi à la fin de leur formation, les délais d'attente entre la fin des études et le premier emploi ne cessent d'augmenter pour ceux qui ont fait des études formelles, passant de 3 ans chez les hommes de la génération 1942-1956 à 5 ans pour la génération 1967-1976 (Diagne, 2003).

De plus, les taux de chômage des jeunes instruits sont plus élevés que ceux qui ne possèdent aucun diplôme dans les sept principales agglomérations de l'UEMOA, Ouagadougou y compris. En effet, le taux de chômage (au sens du BIT) des jeunes non scolarisés y est de 9,5 %, tandis que celui des diplômés du secondaire deuxième cycle est de 22,7 %. Les individus diplômés de l'enseignement supérieur ouagalais s'en sortent légèrement mieux que leurs confrères diplômés du 2^{ème} cycle secondaire, puisque leur taux de chômage est de 14,3 %. Dès lors, les actifs qui n'ont pas ou peu été à l'école sont peut être moins exigeants quant au choix de leur emploi, tandis que les plus scolarisés ne seraient pas prêts à accepter n'importe quel emploi (Brilleau et al., 2004).

Ne trouvant pas à s'employer dans le secteur formel et ne pouvant se permettre de rester au chômage, les jeunes diplômés africains sont dès lors contraints de se tourner vers le secteur informel de l'économie, qui n'est aujourd'hui plus l'apanage des individus analphabètes ou déscolarisés (Calvès et Schoumaker, 2004 ; Gérard, 1997 ; Brilleau et al., 2004). Ainsi, la proportion d'hommes et de femmes instruits qui exercent un premier emploi dans le secteur informel ne cesse d'augmenter dans les grandes villes burkinabè depuis vingt ans, puisqu'en 2000, 91 % des hommes âgés de 15 à 24 ans et 94 % des femmes du même âge trouvent leur premier emploi dans le secteur informel, contre respectivement 56 % et 74 % en 1980 (Calvès et al., 2007).

Cette montée du chômage des jeunes diplômés et l'informalisation des emplois qu'ils exercent a eu pour conséquence de modifier considérablement les représentations qu'ont les individus du travail et du chômage en Afrique de l'Ouest. En effet, la fin de la concordance entre diplôme et fonction publique a donné naissance à une équivalence inverse : « qui, diplômé, n'était pas promu, devint chômeur » (Gérard, 1997 : 213). Ainsi, tout diplômé qui n'est pas salarié, c'est-à-dire n'occupe pas un emploi dans les secteurs publics ou privés formels, est considéré comme étant au chômage, et ce, même s'il exerce une activité informelle. Pour les jeunes diplômés, ainsi que pour leur entourage, le chômage n'est donc pas l'absence d'activité, mais l'absence d'emploi salarié. Dès lors, les

jeunes diplômés qui exercent une activité non-salariée (dans l'informel) mais rémunérée, restent chômeurs aux yeux de la société tant et aussi longtemps qu'ils ne trouvent pas un travail salarié : « le titulaire d'un diplôme qui n'est pas salarié est considéré comme chômeur » (Gérard, 1997 : 217).

La détérioration du marché du travail et le chômage ont donc entraîné en Afrique un changement dans la perception qu'ont les individus de l'éducation et des diplômes. Tandis qu'auparavant, l'obtention d'un diplôme était synonyme de promotion sociale et de reconnaissance dans la société, les jeunes diplômés doivent aujourd'hui faire face à un chômage qui les dévalorise au sein des sociétés africaines, puisqu'ils ne sont plus en mesure de rendre à leur famille ce qu'elle a investi en eux. Ils perdent ainsi le prestige qui était auparavant acquis par l'intermédiaire des diplômés (Baumann, 2003) et ne peuvent plus revendiquer leur autorité de « lettrés ». Ils n'ont d'autre choix que d'accepter d'effectuer les mêmes tâches que les travailleurs analphabètes ou déscolarisés (Gérard, 1997), c'est-à-dire de travailler dans le secteur informel où ils se sentent dépréciés.

D'instrument de différenciation sociale et symbolique entre les individus instruits et les autres, l'éducation supérieure est en perte de prestige. Dans son étude qualitative parmi les jeunes à Bamako, Gérard (1997) montre que ces derniers hésitent d'ailleurs entre scolarisation formelle, formation professionnelle ou encore entrée directe sur le marché du travail informel. Certains jeunes seraient tellement désillusionnés de l'éducation formelle qu'ils feraient, selon Lange et Martin, le choix de quitter le système scolaire pour se tourner vers l'apprentissage et la formation sur le tas (1993) afin d'apprendre directement un métier.

1.2.2.2 Les jeunes femmes particulièrement défavorisées

Malgré une participation accrue des femmes sur le marché du travail ouest africain au cours des dernières décennies, des inégalités persistent en ce qui a trait à la nature de l'emploi exercé et à la rémunération reçue par ces dernières.

En effet, de plus en plus de femmes africaines travaillent, notamment pour augmenter le revenu familial suite à la crise économique des années quatre-vingts. Au Burkina Faso, elles représentaient environ 46 % de la population active burkinabè dans les années 1990 (Gaufryau et Maldonado, 2001). Cependant, dans plusieurs villes africaines, les jeunes femmes présentent des taux de chômage plus élevés que les jeunes hommes et ce, peu importe les niveaux de scolarisation atteints (Bocquier, 1996 ; Sagrario Floro et Schaefer, 1998). À Ouagadougou et Bobo-Dioulasso, par exemple, on estime que 55 % des jeunes femmes de 15 à 24 ans sont au chômage en 2000 (c'est-à-dire n'exercent pas d'activité rémunérée et ne vont à l'école) contre seulement 40 % des hommes du même groupe d'âge (Calvès et al., 2007).

L'étude de Calvès et Schoumaker (2004) montre que les citadines Burkinabè ont beaucoup moins accès que les hommes aux formations, que ce soit à la scolarisation formelle ou encore à l'apprentissage informel. Dès lors, des inégalités sont visibles en ce qui a trait à la nature de l'emploi exercé et à la rémunération reçue pour celui-ci. A Ouagadougou et peu importe le secteur d'activité, les femmes sont moins bien payées que les hommes. En effet, leur revenu mensuel moyen est de 23 100 francs CFA¹ contre 47 600² pour les hommes (Brilleau et al., 2004), soit plus du simple au double.

De plus, les femmes ont plus de risque d'être employées dans les secteurs moins stables et moins lucratifs du marché du travail que les hommes (Calvès et Schoumaker, 2004 ; Meagher, 2005). Les citadines sont également plus nombreuses que les hommes à exercer une activité informelle et le Burkina Faso n'échappe pas à cette règle (Calvès et al., 2007). Or, dans le secteur informel, les femmes sont plus désavantagées que les hommes et ont des opportunités limitées : activités peu stables, faibles revenus, faible croissance (Sananikone, 1996, Calvès et Schoumaker, 2004). En effet, la majorité des femmes exercent des activités en lien avec les tâches domestiques, soit le commerce alimentaire, la coiffure, la garde d'enfants ou encore la cuisine (Calvès et Schoumaker, 2004).

¹ Environ 55 \$ canadiens

² Environ 113 \$ canadiens

1.2.3 Modalités d'insertion des jeunes citadins sur le marché du travail

La détérioration du marché du travail au Burkina Faso et en Afrique de l'Ouest en général a affecté la recherche d'emploi des jeunes citadins, qui doivent faire face à un taux de chômage élevé et à une précarisation des emplois auxquels ils ont accès. Les jeunes diplômés sont encore plus touchés, puisqu'ils doivent composer avec un délai de plus en plus long entre leur sortie de l'école et leur insertion professionnelle et avec l'informalisation des emplois auxquels ils ont accès.

Selon Somé, les raisons du chômage et des difficultés d'insertion professionnelles des Burkinabè dans le secteur privé sont diverses, « manque d'expérience professionnelle, inadéquations formation-emploi, augmentation du nombre d'élèves et d'étudiants, faible développement du secteur privé, charges sociales et fiscales élevées pour les entreprises du secteur formel... » (Somé, 2004 : 23). L'auteur ajoute que le marché du travail burkinabè est de plus en plus compétitif et que les employeurs embauchent en priorité les jeunes qui ont suivi une formation précise et possèdent une expérience professionnelle. Les jeunes qui sortent tout juste de l'école sont défavorisés, mais plus encore ceux qui n'ont suivi qu'un enseignement général et qui n'ont ni expérience professionnelle, ni savoir-faire directement utilisable sur le marché du travail.

Dès lors, pour faciliter leur insertion professionnelle, les jeunes ont recours à différentes stratégies. Les stages sont une bonne occasion pour les jeunes d'acquérir de l'expérience professionnelle et de se faire remarquer afin de se faire embaucher (Somé, 2004). Les jeunes citadins africains sont également nombreux à mettre en œuvre leur réseau social, qui leur permet d'être informé sur les opportunités d'emploi et d'être recommandé auprès d'un employeur potentiel (Somé, 2004 ; Bocquier et Fall, 1992). En effet, d'après l'étude menée par Brilleau et al. sur les conditions d'activité dans les sept principales agglomérations de l'UEMOA, la « mobilisation du réseau des solidarités familiales » est l'option privilégiée par les deux tiers des chômeurs et par les jeunes qui s'insèrent pour la première fois sur le marché du travail (Brilleau et al., 2004 : 21). Les jeunes dont la mobilisation du réseau social n'a pas porté fruit ou qui désirent s'employer dans

la fonction publique se tournent quant à eux vers les concours lancés chaque année dans les grandes villes africaines. Peu de jeunes s'insèrent ou se réinsèrent sur le marché du travail en allant directement cogner à la porte d'un futur employeur. De même, les agences pour l'emploi, disponibles dans toutes les grandes villes africaines, ne sont donc que très rarement utilisées par les chômeurs au cours de leur recherche d'emploi, notamment car elles ne seraient pas suffisamment connues (Brilleau et al, 2004). Une autre alternative a été citée par Somé (2004), soit la création de son propre emploi. Bien que la création d'une entreprise dans le secteur formel soit complexe et marquée par de multiples procédures administratives, devenir travailleur à son compte dans le secteur informel est plus simple, demandant simplement un bon capital de départ et un réseau social étendu.

1.3 Autres éléments de contexte : système scolaire et structure du marché du travail au Burkina Faso

Le Burkina Faso se classe parmi les pays les plus pauvres du monde : son indice de développement humain le positionne 174^{ème} sur un total de 177 pays en 2006, selon les données du PNUD. Comptant 12,8 millions d'habitants en 2004, le pourcentage de la population qui vit en milieu urbain est de 17,9 % (PNUD, 2006). Ouagadougou, capitale du Burkina Faso, compte plus de 850 000 habitants en 2001-2002 (Brilleau et al., 2004).

1.3.1 La formation au marché du travail

Au Burkina Faso, la formation des individus est assurée par deux structures parallèles, soit la scolarisation formelle et la formation informelle, aussi appelée apprentissage.

La scolarisation formelle est réglementée par l'État et peut se faire dans des écoles publiques ou privées. La formation à l'école primaire dure six ans et est sanctionnée par un examen, soit le Certificat d'Études Primaires (CEP). La formation secondaire est quant à elle scindée en deux. En effet, quatre années d'école secondaire permettent de passer le Brevet d'Études du Premier Cycle

(BEPC) tandis que trois années d'études supplémentaires mènent au Baccalauréat. Il existe également au Burkina Faso un cycle de formation secondaire technique qui mène à l'obtention du Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP) ou au Brevet d'Études Professionnelles (BEP) après quatre ans et au Baccalauréat Technique (BT) suite à deux années d'études supplémentaires (Zirbes-Horr, 2002). Les individus diplômés de l'enseignement dispensé par le Ministère de l'Éducation peuvent s'insérer sur le marché du travail formel, c'est-à-dire le secteur public et les entreprises privées déclarées auprès de l'État, notamment par l'intermédiaire des concours, c'est-à-dire d'examens permettant de départager les candidats.

Néanmoins, bien que les taux de scolarisation burkinabè n'aient cessé de croître depuis les Indépendances, ils demeurent parmi les plus bas d'Afrique de l'Ouest. En 2004, le taux net de scolarisation primaire était de 40 %, tandis que le taux net de scolarisation secondaire était de seulement 10 % (PNUD, 2006). En 2004, seuls 31,2 % des jeunes de 15 à 24 ans étaient alphabétisés. De plus, l'écart entre les hommes et les femmes est frappant : 29,4 % des hommes de plus de 15 ans sont alphabétisés contre seulement 15,2 % des femmes du même âge, d'après une estimation du PNUD sur des données allant de 2000 à 2004 (PNUD, 2006). Cependant, dans la capitale Ouagadougou, les taux de scolarisation sont plus élevés, atteignant 79,7 % pour le primaire et 23,0 % pour le secondaire. Toutefois, seuls 6,8 % des individus de plus de vingt ans poursuivent des études à l'université ou dans des instituts supérieurs (Brilleau et al., 2004).

Les taux d'interruption des études sont élevés au Burkina Faso, notamment à cause d'un déficit dans l'offre d'éducation (Zirbes-Horr, 2002). Néanmoins, cela n'est pas la seule raison. En effet, de plus en plus de jeunes se voient dans l'obligation d'abandonner leurs études, ne possédant pas les moyens financiers suffisants pour poursuivre leur formation. D'autres font quant à eux le choix de tourner le dos au système scolaire et universitaire, face au taux de chômage élevé chez les diplômés, afin de poursuivre leur formation dans l'informel (Kobiané, 2001).

La formation informelle permet donc aux déscolarisés et à ceux qui ont choisi de quitter la scolarisation formelle d'apprendre un métier. Cette formation n'est pas sanctionnée par des certificats d'État et est majoritairement dispensée par des entreprises du secteur informel, c'est-à-dire des entreprises non déclarées auprès de l'État. En Afrique, l'apprentissage est une pratique courante (Lange et Martin, 1993) et le Burkina Faso ne fait pas exception. Les apprentis sont « *formés sur le tas* » dans des entreprises informelles, souvent suite à un accord oral entre l'entrepreneur et l'apprenti (Bhukut et al., 2005). Le plus souvent, le recrutement des apprentis suit une logique de parenté, puisque les patrons recrutent en priorité des apprentis qui leur sont recommandés par un membre de leur famille ou une connaissance (Guichaoua, 2005). Les apprentis apprennent le métier en regardant ce que fait leur patron et en participant petit à petit aux tâches et s'insèrent traditionnellement dans le secteur informel du marché du travail burkinabè.

1.3.2 La répartition des emplois au Burkina Faso et à Ouagadougou

Le Burkina Faso est un pays dont le système productif est articulé autour de trois secteurs : le secteur agricole, le secteur informel et le secteur formel. Le secteur agricole mis à part, les principaux employeurs burkinabè sont « l'État (administration et entreprises publiques) et les entreprises formelles du secteur privé d'une part ; le secteur informel et le secteur rural d'autre part » (Somé, 2004 : 13).

Si l'on considère les Burkinabè inscrits à la CNAS comme faisant partie du secteur formel, seuls 3 % des actifs burkinabè travaillent dans ce secteur. L'écrasante majorité de la population active travaille donc dans le secteur informel. Au sein de celui-ci, 84,5 % des burkinabè sont en « auto emploi », c'est-à-dire propriétaires de leur entreprise, qu'ils embauchent ou non des individus. Les employés comptent pour 5,7 % des travailleurs du secteur informel, les apprentis pour 3,5 % et les aides familiaux pour 4,7 % (Zirbes-Horr, 2002).

À Ouagadougou, le taux d'actifs est plus élevé chez les hommes que chez les femmes, que 17 points séparent, soit un taux d'activité de 66,3 % pour les

hommes et 49,6 % pour les femmes de plus de 10 ans (Brilleau et al., 2004). De plus, la répartition des emplois dans la capitale est quelque peu différente de celle du pays, puisque Ouagadougou abrite la majorité des entreprises privées et des administrations publiques.

Ainsi, bien que le secteur formel, public et privé, embauche moins d'individus qu'auparavant, il n'en demeure pas moins que 12,7 % des actifs ouagalais travaillent dans la fonction publique tandis que 11,8 % sont employés dans une entreprise privée formelle (Brilleau et al., 2004). Le secteur informel englobe quant à lui la population active ouagalaise qui n'est pas déclarée et qui ne bénéficie pas de garanties sociales, soit 74,7 % des individus. La majorité des emplois du secteur informel urbain se trouvent dans le commerce (soit que les commerçants possèdent leur boutique ou exercent de façon ambulante) et dans les services (soit les télécentres, les cyber cafés, les restaurants, bars etc.). Le secteur informel ouagalais englobe également les activités artisanales, que ce soit l'artisanat de production (menuisiers, soudeurs, forgerons, boulangers etc.), l'artisanat de construction (briquetiers, carreleurs, maçons, plombiers etc.), l'artisanat de service (coiffure, couture, mécaniciens etc.) et l'artisanat d'art (Somé, 2004).

La recension des taux de chômage (selon la définition du BIT) des principales agglomérations d'Afrique de l'Ouest montre que c'est à Ouagadougou que le taux de chômage est le plus élevé, comptant pour 15,4 % de la population active en 2001-2002. De plus, le taux de chômage des femmes est légèrement plus élevé que celui des hommes, qui sont respectivement de 16,4 % et 14,6 % pour les mêmes dates (Brilleau et al., 2004).

1.4 Objectifs de l'étude

Comme dans de nombreux autres pays d'Afrique de l'Ouest, l'avenir professionnel des jeunes au Burkina Faso a été bouleversé par la détérioration du marché du travail urbain au cours des deux dernières décennies. En effet, ils doivent faire face à une rupture entre la scolarisation et l'accès au marché du travail formel et la majorité d'entre eux, y compris les jeunes diplômés du

supérieur, sont désormais contraints de s'insérer dans le secteur informel de l'économie urbaine, où les emplois sont plus précaires et moins bien rémunérés, notamment pour les femmes. Dans un pays où près de 71 % de la population a moins de 24 ans (United Nations, 2005), il est indispensable de comprendre comment les jeunes vivent ces mutations du marché du travail. Cependant, peu de recherches se sont jusqu'ici penchées sur le sujet.

Le contexte se prête donc à une étude en profondeur du vécu et de la perception que les jeunes citoyens burkinabè ont de leur insertion et de leur expérience sur le marché du travail. En effet, l'arrivée sur le marché du secteur formel de jeunes diplômés du secondaire et des universités induit certainement des changements sur le marché du travail. Dès lors, il est important de comprendre comment les jeunes citoyens burkinabè, scolarisés et moins scolarisés, filles et garçons, perçoivent leur entrée dans la vie active et leur statut sur le marché du travail, ainsi que de mettre à jour les différentes stratégies élaborées par ces derniers afin de surmonter les obstacles qui jalonnent leur insertion sur le marché du travail. Tels sont les objectifs de la présente étude qui se veut exploratoire et inductive.

Plus précisément il s'agira de répondre aux questions suivantes : Comment les jeunes obtiennent-ils un emploi ? Quels sont les principaux obstacles et les principaux atouts à l'obtention d'un emploi aujourd'hui à Ouagadougou ? Quelles sont les « stratégies gagnantes » dans le secteur informel du marché du travail ? Être scolarisé constitue-t-il un atout dans le secteur informel, pourquoi ou pourquoi pas ? Quelle est la perception des jeunes de leur emploi ? Quelles sont leurs attentes vis-à-vis du travail ? Enfin, comment les stratégies mises en œuvre par les jeunes, les atouts et obstacles auxquels ils font face et leurs perceptions de leur emploi varient-ils selon le sexe et le niveau de scolarité ?

Chapitre 2.

Méthodologie et données

Les sciences sociales se sont développées au début du XIX^{ème} siècle selon l'objectif avoué de « développer une connaissance objective de la réalité sur la base de découvertes empiriques » (Commission Gulbenkian, 1996 : 19, dans Pirès, 1997a). Ainsi émerge le projet pour les chercheurs de produire un savoir social scientifique, vérifiable et réfutable à l'aide d'expérimentations empiriques, c'est-à-dire à l'aide de méthodes qui « aident l'analyste à sortir de son propre esprit » (Pirès, 1997a : 28). Dès lors, il est essentiel pour le chercheur en sciences sociales de donner à sa recherche une orientation épistémologique et méthodologique, afin de ne pas se laisser porter par les prénotions et le sens commun et de produire une connaissance objective du social. Tout chercheur doit ainsi tâcher de parvenir à une connaissance « vraie » du réel, à la vérité scientifique, par l'intermédiaire d'expérimentations empiriques valides épistémologiquement et méthodologiquement.

C'est ainsi que nous présenterons ici les grandes lignes de la méthodologie choisie pour mener à bien ce projet de recherche. Nous expliciterons tout d'abord les fondements épistémologiques et méthodologiques qui furent utilisés pour préparer le travail de terrain. Nous décrirons ensuite ce qui a orienté le choix de l'échantillon utilisé dans le cadre de cette étude. Nous exposerons, pour terminer, les détails de la collecte de données en tant que telle, en nous attardant plus particulièrement sur le recrutement des individus interrogés et la présentation de la grille d'entrevue, sans oublier d'explicitier concrètement le déroulement des entrevues et de conduire une réflexion sur d'éventuels biais pouvant altérer la cueillette de données.

2.1 Démarche épistémologique et méthodologique

Le présent mémoire a pour sujet l'emploi des jeunes citadins burkinabè et a pour objectif d'étudier leurs perceptions et leur vécu sur le marché du travail urbain. L'objet de recherche de la collecte de données proprement dite est donc de connaître et comprendre les motivations et les représentations du travail chez les jeunes urbains burkinabè qui exercent aujourd'hui un emploi dans le secteur de l'économie urbaine. Ce travail empirique permettra donc non seulement de définir comment les jeunes Burkinabè qui possèdent un emploi en milieu urbain perçoivent leur entrée dans la vie active et leur statut sur le marché du travail, mais également de mettre à jour les atouts et les obstacles qu'ils doivent affronter afin de s'insérer sur le marché du travail.

La méthodologie la plus pertinente au regard de l'objet de recherche précédemment défini est la méthodologie qualitative. En effet, cette dernière permet précisément « d'analyser comment se construisent les représentations sociales des problèmes et comment certaines définitions réussissent à s'imposer et à être socialement reconnues comme légitimes » (Groulx, 1997 : 80), ce qui est précisément ce que nous cherchons à mettre en lumière en ce qui a trait à l'emploi chez les jeunes Ouagalais. Le choix d'une méthode qualitative permet de plus de rendre compte de l'hétérogénéité des positions et des situations individuelles des jeunes de Ouagadougou, de la diversité de leurs trajectoires d'insertion et de leurs expériences vécues par rapport à leur emploi, tout en mettant à jour les multiples stratégies qu'ils utilisent pour faire face aux obstacles qui jalonnent leur parcours professionnel. La démarche qualitative donne ainsi accès aux points de vue des jeunes Burkinabè exerçant un emploi et permet d'étudier au plus près leurs représentations et leurs motivations. De plus, le qualitatif semble plus approprié dans la mesure où cette recherche se veut ouverte, exploratoire, peu d'études ayant jusqu'à aujourd'hui été menées sur cet objet. Or, le propre de la recherche qualitative est précisément d'être plus souple que son homologue quantitative, permettant ainsi de « découvrir/construire » son objet d'étude au fur et à mesure que la recherche avance (Deslauriers et Kérésit, 1997).

Afin d'effectuer une construction théorique première de l'objet de recherche, il a été décidé d'effectuer une recension des écrits. En effet, celle-ci permet de bien cerner et délimiter l'objet ainsi que de sélectionner un échantillon pertinent à l'étude de ce dernier. Cependant, nous nous sommes bien gardés de ne nous fier uniquement à ce qui a pu être écrit, ne voulant pas nous mettre des œillères avant même d'avoir effectué un travail de terrain. En effet, nous risquions alors de ne pas porter attention à des aspects de l'objet de recherche qui n'auraient pas été étudiés précédemment.

La construction théorique première de l'objet de recherche ne peut cependant suffire : il s'avère nécessaire de faire une seconde construction de l'objet, empirique cette fois-ci. En effet, la démarche épistémologique et méthodologique choisie par le chercheur pour recueillir des données et les analyser permet de construire empiriquement l'objet de recherche afin de pouvoir en tirer des résultats scientifiquement interprétables. Cependant, il importe ici de spécifier que les résultats de cette recherche ne pourront jamais correspondre à « la » réalité : d'après Santos (1987), « la construction scientifique de la réalité implique nécessairement une distorsion de la réalité, mais cela ne signifie pas automatiquement une distorsion de la vérité » (Pirès, 1997a : 47). Ainsi, le savoir social scientifique produit par l'entremise de cette recherche ne pourra jamais traduire la réalité dans son ensemble, mais n'en est pas moins juste dans la mesure où les résultats seront valides empiriquement dans le cadre défini lors de la construction de l'objet de recherche : les motivations et représentations du travail chez les jeunes citadins burkinabè. Ainsi, les constructions théorique et empirique de l'objet de recherche ne peuvent se suffire à elles-mêmes : c'est grâce au va-et-vient constant entre travail théorique et travail empirique que sera pleinement défini l'objet de recherche.

Afin de construire empiriquement cet objet, nous avons choisi de mener une recherche qualitative sous forme d'entretiens. En effet, ceux-ci constituent une « porte d'accès aux réalités sociales » (Poupart, 1997 : 198) privilégiée, puisqu'ils permettent non seulement de connaître le point de vue des acteurs sociaux, mais également d'avoir accès à leur(s) réalité(s). D'un point de vue

épistémologique, les pratiques sociales ne peuvent être appréhendées en dehors des perspectives des acteurs eux-mêmes. Or, la méthode la plus appropriée pour avoir accès à ces perspectives réside en l'entretien qualitatif, puisque les acteurs sont considérés comme étant les mieux placés pour parler de leurs représentations (Groulx, 1997 ; Deslauriers et Kérésit, 1997). Il ne faut cependant pas occulter que les interprétations que les acteurs donnent de leurs actions ne correspondent pas à la réalité telle que le chercheur désire l'étudier. En effet, nous nous intéressons aux représentations et aux perceptions des individus. Les données recueillies sont donc des données subjectives, qui livrent non pas ce que l'interlocuteur sait, mais ce qu'il croit savoir (Pirès, 1997b). De plus, le chercheur doit être conscient qu'il ajoute aux représentations délivrées par les acteurs sociaux ses propres interprétations. Les informations divulguées par les acteurs sur leurs pratiques sociales ne permettent donc pas d'avoir accès à la réalité, mais plutôt de reconstituer partiellement celle-ci à partir des différents récits recueillis, tout en permettant au chercheur d'en faire une interprétation scientifique grâce au travail théorique et empirique effectué lors de la cueillette de données (Deslauriers et Kérésit, 1997).

Il a donc été décidé de mener des entretiens semi directifs, ceux-ci permettant à la fois de reprendre des thèmes auparavant étudiés par d'autres chercheurs et d'être ouverts, favorisant ainsi l'apport d'informations nouvelles, sur lesquelles les chercheurs ne s'étaient pas encore penchés. De plus, les entretiens semi directifs permettent d'effectuer des comparaisons entre les différents interlocuteurs interrogés, puisqu'ils se prêtent particulièrement bien à l'analyse transversale des réponses apportées relativement aux différents thèmes abordés. Ainsi, bien que l'objet se construise au fur et à mesure que la cueillette de données et l'analyse avancent, il importe de donner un certain sens à l'entretien afin de ne pas perdre de vue l'objet que l'on désire étudier, sans toutefois orienter complètement celui-ci au risque de ne rien apprendre de nouveau (Poupart, 1997).

2.2 Préparation du terrain et pré enquête

2.2.1 Échantillonnage

Afin de réaliser ces entretiens semi directifs, il était nécessaire de sélectionner un échantillon. Ce choix s'est fait en mettant l'accent sur le rapport entre l'échantillon et l'objet de recherche plutôt que sur des règles d'échantillonnage précises. En effet, il est impossible, lors d'une recherche qualitative, de se cantonner à un choix purement probabiliste, puisque l'échantillon se doit de correspondre aux caractéristiques de l'objet étudié. De plus, il arrive fréquemment que l'échantillon se transforme au cours de la cueillette de données, au gré de l'analyse et des informations nouvelles apportées par celle-ci. Dès lors, notre échantillon sera de type théorique et suivra une structure close, c'est-à-dire à deux niveaux empiriques : l'échantillon en tant que tel et la population de laquelle il a été extrait, ici les jeunes exerçant un emploi dans la ville de Ouagadougou. De plus, lors du choix de l'échantillon, l'accent sera mis sur une diversification interne (intragroupe). En effet, cette dernière est particulièrement adaptée aux démarches qualitatives prenant la forme d'entretiens, puisqu'elle permet de faire l'étude exhaustive d'un groupe restreint, les jeunes Ouagalais exerçant un emploi dans le cadre de cette recherche, afin de dresser le portrait le plus complet possible de ce dernier (Deslauriers, Kérésit, 1997 ; Pirès, 1997b). Ainsi, bien que l'échantillon final sélectionné ne soit pas aléatoire, il n'en constitue pas moins une sous population représentative d'une population définie. Les résultats obtenus seront donc empiriquement fondés et généralisables à l'ensemble de la population de référence, c'est-à-dire les jeunes qui travaillent à Ouagadougou.

Ces considérations méthodologiques ayant été précisées, il s'avère important de décrire plus explicitement la construction de l'échantillon. Il a été fait le choix de constituer un échantillon par multi cas, c'est-à-dire d'interroger plusieurs individus et d'avoir ainsi accès à leurs perceptions et leurs expériences vécues, chacune des personnes interrogées jouant un rôle d'« informateur » (Pirès, 1997b : 179) sur les pratiques sociales de son groupe d'appartenance. Il est

en effet possible de recueillir des renseignements sur l'objet d'étude choisi par l'intermédiaire d'informateurs, ces derniers étant considérés comme représentatifs de leur groupe et donnant accès non seulement à leurs propres représentations, mais également à celles dudit groupe d'appartenance (Poupart, 1997).

L'objet de cette étude portant sur l'emploi des jeunes citadins burkinabè, il a ensuite été nécessaire de définir ce que nous nommons « jeunesse », afin de faire une première sélection des individus à interroger. Afin d'éviter l'écueil qui consisterait à amalgamer sous une même catégorie des jeunes se différenciant en termes de positions et de dispositions sociales, nous nous intéresserons ici à un champ particulier, le champ du travail. La jeunesse sera ainsi envisagée dans le cadre de cet article non pas comme une catégorie théorique, mais comme le passage de l'enfance à l'âge adulte par l'intermédiaire de l'insertion sur le marché du travail, ce qui nous permet de construire un cadre théorique et méthodologique approprié à cette étude et ainsi de rendre compte des positions sociales contrastées occupées par les jeunes Burkinabè au sein du champ du travail. Afin de satisfaire à ces exigences, il a tout d'abord été envisagé d'interroger des individus ayant entre 20 et 30 ans. Cependant, en effectuant les premiers entretiens sur le terrain, il devint rapidement évident que le terme jeunesse tel que défini par l'objet de cette recherche s'appliquait également aux individus de plus de 30 ans et venant tout juste d'entrer sur le marché du travail. C'est ainsi que fut choisi de réajuster l'échantillon, en y ajoutant des jeunes ayant de 30 à 35 ans. Qui plus est, c'est cette tranche d'âge qui est utilisée par le Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Jeunesse burkinabé pour caractériser la catégorie « jeunesse ».

L'échantillon est également construit par contraste. En effet, la constitution d'un échantillon par contraste permet de créer différents groupes à l'aide de variables pertinentes et ainsi d'effectuer des comparaisons afin de parvenir à une « totalité hétérogène » (Pirès, 1997b : 183). Or, d'après les apports théoriques dont nous disposons, trois variables entrent particulièrement en jeu lorsqu'il s'agit d'illustrer la situation des jeunes qui exercent un emploi en milieu

urbain africain, soit le secteur d'emploi (formel ou informel), le sexe et le niveau de scolarité (pas été à l'école ou primaire, secondaire et supérieur).

L'échantillon est donc tout d'abord composé de jeunes Burkinabè différenciés selon le secteur d'emploi dans lequel ils travaillent. En effet, la migration interne, la crise économique et les programmes d'ajustement structurel ont eu pour effet de remodeler en profondeur le marché du travail urbain burkinabè depuis deux décennies. La réforme du secteur public et la restructuration et privatisation du secteur privés ont conduit à des licenciements massifs (Diabré, 1998 ; Sanou, 1993). Le secteur formel (public et privé) n'étant plus en mesure de jouer son rôle de pourvoyeur d'emploi, c'est au secteur informel de l'économie urbaine qu'a incombé la tâche d'absorber les demandeurs d'emplois excédentaires sur le marché du travail burkinabè, informel étant ici entendu comme englobant toutes les activités qui échappent aux réglementations gouvernementales, fiscales et sociales (Djikman et Van Dijk, 1993). Dans le cadre de la collecte de données, il a été choisi de considérer comme travaillant dans l'informalité tous les individus qui ne reçoivent pas de fiche de paie en échange de leurs services. De même, les entreprises informelles sont celles qui ne délivrent pas de fiches de paie à leurs employés. Cela permet de mieux cerner l'informalité, puisqu'elle ne se cantonne pas au seul secteur informel, mais comprend également des individus qui exercent des activités sans être déclarés et sans recevoir de fiches de paie dans le secteur formel. La proportion d'emplois relevant du secteur informel a augmenté significativement, pour atteindre 80 % des travailleurs rémunérés de Ouagadougou au début de la décennie 1990 (Sananikone, 1996). Cette informalisation de l'économie burkinabè s'accompagne également d'une augmentation de la part des emplois précaires dans le secteur informel (Charmes, 1996 ; Meagher, 1995) particulièrement pour les jeunes (Calvès et Schoumaker, 2004). De plus, le chômage urbain s'intensifie. Ainsi, afin de parvenir à une interprétation la plus juste possible des représentations du travail chez les jeunes citoyens burkinabè, il a semblé pertinent de créer trois groupes, soit un groupe de jeunes exerçant un emploi formel, i.e salarié, un groupe de jeunes exerçant un emploi informel ainsi qu'un groupe de jeunes n'exerçant aucun emploi au moment de la cueillette de données. Cependant, les jeunes qui ont déclaré ne pas

travailler au début de l'entrevue exerçaient dans la réalité une activité économique, sans toutefois la considérer comme un « vrai » travail. Dès lors, seule une jeune Ouagalaise ne travaille réellement pas. Ces groupes contrastes permettront de mettre en lumière les représentations et motivations des jeunes travaillant dans le formel et l'informel et surtout de différencier celles qui leur sont propres de celles qu'ils partagent avec les autres groupes.

Chacun de ces trois groupes comporte par ailleurs un nombre identique d'hommes et de femmes et est composé de jeunes possédant différents niveaux de scolarisation. En effet, la théorie fait état d'une seconde différenciation dans l'accès au marché du travail, portant cette fois-ci sur le sexe. En effet, indépendamment des niveaux de scolarité, les femmes Burkinabè présentent un taux de chômage plus élevé que les hommes. Cette discrimination est encore plus marquée chez les individus de 15 à 29 ans. De plus, les femmes sont moins nombreuses à exercer un emploi salarié que les hommes. Dès lors, on les retrouve en majorité dans le secteur de l'emploi informel, où elles occupent des activités moins rémunératrices, moins stables et moins susceptibles de croître rapidement (Calvès, Schoumaker, 2004). Il semble donc important de sélectionner un échantillon permettant de vérifier si cette différenciation de genre existe également dans le discours que tiennent les individus au sujet de leur expérience sur le marché du travail à Ouagadougou, en étudiant si les femmes et les hommes tiennent un discours différent en ce qui a trait à leurs représentations du travail et à leurs motivations.

Une troisième variable pertinente quand il s'agit de créer des groupes contrastes est celle du niveau de scolarisation. On remarque en effet aujourd'hui un renversement de situation sur le marché du travail burkinabè pour les jeunes possédant un niveau élevé de scolarité : paradoxalement, plus le niveau d'instruction et de diplôme augmente et plus le taux de chômage augmente : un niveau de formation élevé semble donc rendre plus difficile l'accès au travail salarié (Calvès et al., 2007 ; Gérard, 1997). Ces jeunes scolarisés dans le secondaire ou le supérieur sont alors obligés de se tourner vers les emplois du secteur informel, emplois réputés moins stables et générateurs de faibles revenus, généralement l'apanage des moins scolarisés. Par conséquent, ces jeunes diplômés

sont victimes de discrimination dans la société burkinabè : « le titulaire d'un diplôme qui n'est pas salarié [titulaire d'un emploi dans le secteur formel, public ou privé] est considéré comme chômeur » (Gérard, 1997 : 217), et ce même si le jeune trouve à exercer une activité rémunérée. Il apparaît ainsi pertinent de différencier les jeunes citadins interrogés selon leur degré de scolarisation, afin de vérifier si les motivations et représentations du travail diffèrent selon le nombre d'années scolaires accomplies. Trois groupes ont donc été formés : les jeunes non scolarisés ou faiblement scolarisés (études primaires ou n'ayant jamais été à l'école), les jeunes qui ont été scolarisés dans le secondaire et les jeunes ayant poursuivi des études universitaires.

2.2.2 Les entretiens exploratoires

La première étape de la cueillette de données a été de réaliser trois entretiens exploratoires, en toute informalité, afin de tester la grille d'entretiens qui avait été élaborée précédemment. Ces entretiens ont été particulièrement utiles en ce qu'ils ont permis d'ajuster la grille, qui avait été écrite à Montréal, aux réalités burkinabè et, plus particulièrement, ouagalaises. En effet, certaines questions n'avaient pas lieu d'être, tandis que d'autres auxquelles nous n'avions pas pensé méritaient d'être abordées. De plus, cela a permis d'ajuster notre conduite et de mieux maîtriser « l'art de faire parler autrui » (Poupart, 1997 : 211). Nous y reviendrons ultérieurement.

2.3 La collecte de données

2.3.1 La population

La cueillette de données proprement dite a été effectuée lors des mois de mai, juin et juillet 2005 à Ouagadougou, au Burkina-Faso. L'enquête s'est déroulée uniquement au sein de la ville de Ouagadougou pour des raisons théoriques et techniques : Ouagadougou est la plus grande ville du Burkina-Faso et le laps de temps alloué au travail de terrain était nettement insuffisant pour permettre de poursuivre l'enquête dans les autres villes du pays. De plus, nous étions accueillis à Ouagadougou par l'Unité d'Enseignement et de Recherche en

Démographie de l'Université de Ouagadougou, ce qui permet de disposer d'un appui particulièrement important, notamment en ce qui a trait au recrutement des enquêtés, sans compter les conseils et le soutien des chercheurs de l'Unité tout au long de cette enquête qualitative à Ouagadougou. Menée auprès de 24 individus, âgés de 23 à 33 ans, cette enquête de terrain qualitative a revêtu la forme d'entretiens semi directifs et a permis de recueillir les informations essentielles au bon déroulement de la recherche. Les entretiens ont tous été intégralement enregistrés, avec l'accord des individus interrogés.

La taille de l'échantillon s'est imposée d'elle-même en ce que la saturation empirique a été atteinte dans chacune des groupes interrogés. En effet, les derniers entretiens effectués n'apportaient que peu d'informations supplémentaires, confirmant seulement ce qui avait été appris auparavant. Cela ne signifie cependant pas que nous avons recueilli des informations suffisantes pour « rendre compte du réel dans sa totalité » (Pirès, 1997b : 183). En effet, chaque entretien apporte son lot d'informations nouvelles, ouvrant ainsi la porte à de nouveaux thèmes, de nouvelles questions. Il faut cependant savoir s'en tenir aux informations pertinentes à l'étude de l'objet de recherche que l'on s'est fixé. Ainsi, lorsque les informations deviennent répétitives et que le chercheur a l'impression qu'il connaît les réponses de son interlocuteur avant même que celui-ci ne les lui donne, il peut arrêter la cueillette de données et commencer son analyse. En effet « la prolongation de la recherche ne produira plus aucune donnée nouvelle » (Deslauriers, 1991 : 84). Atteindre le seuil de saturation est important lors d'une étude qualitative, puisque c'est ce qui permet au chercheur de produire une étude empiriquement valide, c'est-à-dire d'obtenir des résultats généralisables à l'ensemble de la population dont est issu son échantillon (Pirès, 1997b).

2.3.2 Le recrutement

Les premiers interlocuteurs ont été recrutés sur leur lieu de travail, en arpentant les rues de Ouagadougou à la recherche de jeunes auxquels nous nous présentions et expliquions le cadre de cette recherche : étudiant en sociologie à Montréal, nous nous intéressions aux jeunes de Ouagadougou et à leur travail.

Nous leur demandions ensuite s'ils acceptaient d'avoir une « causerie » avec nous pendant environ une heure. Quelques réactions furent mitigées, certains semblant craindre ne pas être « capables » de répondre « correctement ». Cependant, la majorité des individus abordés sur leur lieu de travail ont répondu positivement et avec beaucoup d'enthousiasme : plusieurs semblaient même surpris que l'entrevue n'ait pas lieu sur-le-champ.

Le recrutement sur le lieu de travail a pourtant rapidement atteint ses limites. En effet, la majorité des individus rencontrés ainsi avaient un profil similaire : principalement des hommes travaillant dans le secteur informel et ayant un niveau de scolarité primaire. Il a donc fallu recourir à d'autres sources pour pouvoir diversifier le profil des interlocuteurs et respecter la structure échantillonnale fixée au départ. C'est ainsi qu'il a été nécessaire d'avoir recours à divers « informateurs » et à procéder par effet « boule de neige ». Les informateurs étaient généralement des jeunes qui étudiaient ou travaillaient à l'Unité d'Enseignement et de Recherche en Démographie, et qui connaissaient dans leur entourage des individus ayant un profil semblable à ceux recherchés. Une dizaine d'informateurs furent ainsi employés, permettant chacun d'aborder entre un et trois nouveaux interviewés. Le contact se faisait alors par téléphone ou en personne, le plus souvent accompagné de l'informateur en question, afin que les enquêtés aient un repère. Aucun refus n'a été émis lors de ce recrutement par l'intermédiaire d'informateurs. Qui plus est, ce sont les personnes interrogées elles-mêmes qui donnaient parfois par la suite des noms d'individus à contacter pour poursuivre cette étude, d'où l'effet « boule de neige ».

Dans tous les cas, l'entretien ne se faisait jamais immédiatement au moment de la prise de contact. Il est en effet plus judicieux de demander aux individus de choisir une heure et un lieu de rendez-vous pour tenir une « causerie » d'environ une heure. Tout en permettant à l'individu de se sentir à l'aise de choisir un moment et un endroit qui lui convienne, cette technique avait aussi l'avantage de ne pas prendre les personnes interrogées par surprise et de leur donner le temps de réfléchir lorsqu'elles n'étaient pas sûres de vouloir s'entretenir avec nous. Aucun refus n'a toutefois été émis suite à une première acceptation.

2.3.3 La grille d'entrevue

L'intérêt d'une grille d'entrevue relativement structurée réside en ce qu'elle permet au chercheur de traiter des thèmes identiques pour toutes les personnes interrogées, donc d'obtenir des informations permettant de faire des comparaisons. Elle permet aussi de recueillir des informations dépassant le cadre formel du guide, le cas échéant, et ainsi d'élargir l'horizon du chercheur, qui ne se confine pas à n'obtenir que des informations découlant de ses propres représentations de l'objet d'étude : il a ainsi accès aux « schèmes de référence » (Deslauriers, 1991 : 37) des individus interrogés.

La grille d'entretiens (voir annexe) a été élaborée avant le terrain et a été ajustée suite aux entretiens exploratoires menés au début de l'enquête, ceci afin de prendre en compte les nouveaux éléments apportés par ceux-ci et d'adapter la formulation des questions au langage utilisé par nos interlocuteurs.

La consigne initiale était la même pour tous : « *J'aimerais que tu me parles de ton travail actuel à Ouagadougou : que fais-tu ? Comment ça se passe pour toi ?* ». Cette consigne se voulait volontairement simple et large et permettait une grande diversité de réponses, ceci dans le but de mettre notre interlocuteur à l'aise dès le début de l'entretien. La suite de l'entretien prenait cependant des formes différentes, selon l'ordre dans lequel les thèmes étaient abordés par les différents interlocuteurs. En effet, l'entretien semi dirigé suppose que tous les thèmes soient traités, mais n'exige pas que ceux-ci le soient suivant un ordre précis et identique pour tous les individus interrogés (Ghiglione et Matalon, 1998).

La grille d'entretiens utilisée dans le cadre de cette étude se présentait sous la forme de six thèmes différents, ceux-ci servant essentiellement d'aide mémoire. Les thèmes qui ont été abordés sont les suivants : l'histoire familiale, le parcours scolaire, l'insertion sur le marché du travail, la perception du statut dans l'emploi actuel, le projet de vie et appréhension du futur et pour terminer, le contexte général des jeunes et de l'emploi à Ouagadougou aujourd'hui.

Il est à noter que le recours à la grille d'entretien se fit de plus en plus rare au fur et à mesure que l'étude progressait. En effet, si cette dernière était indispensable au départ au bon déroulement des entretiens, une dizaine d'entrevues a été suffisante pour en maîtriser les grandes lignes. Mémoriser la grille et la connaître par cœur permettait ensuite de mener les entretiens non pas sur le ton d'un questionnaire asséné méthodiquement et sans interaction mais plutôt sous la forme d'une discussion entre deux individus, ce qui améliorait l'échange et la teneur des réponses.

2.3.4 Paramètres des entrevues et stratégies d'entretien

Les entretiens ont en moyenne duré plus d'une heure chacun, (35 minutes au minimum et 1h45 minutes au maximum). Présentés sous la forme d'une « causerie » sur un sujet qui les touchait tous, soit leur rapport au travail, aucun des jeunes interrogés n'a interrompu un entretien en cours de route. De plus, les quelques jeunes qui semblaient inquiets de ne pas être « capables » de répondre aux questions posées se sont rapidement aperçus que le sujet de la « causerie » leur était non seulement connu, mais qui plus est, était un sujet sur lequel ils avaient beaucoup de choses à raconter, ce qui a diminué d'autant leur appréhension.

Afin de mener à bien ce travail de recherche sur le terrain, il a été important de suivre un certain nombre de principes, s'assurant ainsi du bon déroulement des entretiens. En effet, le but de l'entrevue est de connaître ce que la personne interrogée pense, d'avoir accès à ses points de vue, ses représentations de l'objet étudié. Or, lors d'un entretien s'établit inévitablement une relation entre le chercheur et l'individu qu'il interroge, relation qui influence les réponses des interlocuteurs. Dans la mesure où l'entretien revêt un caractère quelque peu artificiel (c'est un rapport voulu par le chercheur, lequel veut obtenir de ses interlocuteurs des informations sur un sujet précis), la relation qui se construit lors de l'entretien est une relation asymétrique, souvent peu familière pour l'enquêté. Par conséquent, plus que les thèmes abordés et les questions posées, c'est le « climat de l'entrevue » (Deslauriers, 1991 : 35) qui détermine les réponses données par les individus interrogés. En effet, les interventions, les attitudes et les

représentations que l'interviewé se fait du chercheur vont marquer sensiblement les propos de son interlocuteur. (Deslauriers, 1991 ; Poupart, 1997). Ainsi, l'entrevue se construit de l'interaction entre deux processus et deux acteurs : l'établissement d'une relation de confiance entre le chercheur et son interlocuteur et la transmission d'informations de l'enquêté au chercheur.

Afin de s'assurer que les informations transmises au chercheur par l'interlocuteur sortent des stéréotypes et des savoirs standardisés, Poupart (1997) suggère de respecter les quatre principes fondamentaux suivants : « obtenir la meilleure collaboration de l'interviewé, le rendre le plus à l'aise possible dans la situation d'entretien, susciter sa confiance et enfin, faire en sorte qu'il parle par lui-même et accepte de s'impliquer » (Poupart, 1997 : 211).

Afin d'obtenir la collaboration optimale des individus interrogés, nous avons tout d'abord commencé par nous présenter et par présenter le cadre de l'étude :

« En cours d'études à l'Université de Montréal, nous sommes inscrits en maîtrise de sociologie et voulons réaliser un mémoire qui porte sur l'emploi des jeunes à Ouagadougou. Etant d'origine canadienne et ne connaissant pas la situation des jeunes de Ouagadougou, nous avons décidé de venir sur place afin d'en apprendre plus sur ce sujet en parlant directement avec les personnes concernées. Pour ce faire, nous aimerions donc avoir des « causeries » avec différents jeunes, afin qu'ils nous racontent comment cela se passe pour eux le travail »

Il a été plus facile d'obtenir la collaboration des individus qui nous ont été présentés par des tiers que de ceux qui ont été abordés directement en sillonnant les rues de Ouagadougou. Cependant, aucun interlocuteur n'a été forcé ou obligé par un tiers à participer à cette étude. Il est arrivé une fois qu'une mère entende le sujet de cette étude et nous présente sans plus attendre sa fille afin qu'elle y participe, sans que cette dernière sache de quoi il en retourne, mais nous avons refusé de réaliser l'entretien dans de telles conditions, la jeune fille semblant très intimidée.

Afin que les interlocuteurs se sentent le plus à l'aise possible, ils ont pu choisir l'heure et l'endroit de leur convenance. Les entretiens se sont donc

déroulés en différents lieux et à différents moments, selon la volonté des interlocuteurs. Tandis que certains individus ont préféré faire l'entretien sur leur lieu de travail une fois celui-ci terminé, d'autres demandaient à ce que la discussion se tienne dans un endroit plus neutre, tel un maquis³. D'autres encore préféraient faire l'entretien chez eux, prétextant qu'ils s'y sentaient plus à l'aise pour discuter. Dans ces cas, la discussion s'est mainte fois terminée par une invitation à manger ! Cependant, peu importe le lieu, il était important de spécifier à notre interlocuteur que la « causerie » était confidentielle et que, par conséquent, il était préférable de se rencontrer dans un lieu calme, où nous ne serions pas dérangés et où nous pourrions causer tous les deux librement. Malgré tout, certains entretiens se sont déroulés dans des lieux publics bruyants, tandis que d'autres ont été maintes fois interrompus par un bébé qui pleure, un téléphone cellulaire qui sonne ou encore l'irruption soudaine de conjoints ou d'amis dans la maison. Dans ces cas-là, l'enregistrement était coupé jusqu'à ce que l'on soit de nouveau seuls pour poursuivre, afin que l'interlocuteur puisse se concentrer sur l'entretien.

Tout en essayant de ne pas porter de jugements et de ne pas orienter le discours des interlocuteurs, il est primordial de montrer de l'intérêt pour ce que ces derniers nous racontent et expliquent, soit par des hochements de tête ou des onomatopées encourageantes (« oui, oui », « ah bon ! », etc.) ou encore par l'intermédiaire de formules de relance (« pouvez-vous m'expliquer ? », « je ne comprends pas bien ce que vous venez de dire », etc.). La confiance de la personne interrogée est difficile à gagner et se forge au fur et à mesure que l'entretien progresse, lorsque l'interlocuteur comprend que nous nous intéressons réellement à ce qu'il dit et que les informations qu'il divulgue ne seront pas utilisées à d'autres fins que celles de cette étude. Parfois, ce n'est qu'après une heure d'entretien que l'interlocuteur s'est réellement senti en confiance et a commencé à fournir des informations personnelles, qui sortaient des stéréotypes et des cadres de référence communs à tous. C'est à ce moment qu'il commence à s'impliquer réellement dans l'entretien et qu'il n'y a plus besoin de formules de

³ Les maquis sont des restaurants, souvent à ciel ouvert, situés en bord de route dans les grandes villes et représentant un lieu de rencontre pour manger ou boire un verre.

relance, l'interlocuteur anticipant les questions auxquelles nous désirions avoir des réponses.

2.3.5 Biais méthodologiques

L'entretien, tel que précisé ci haut, ne consiste donc pas seulement en un échange verbal entre deux individus, mais prend également la forme d'une « interaction sociale » (Poupart, 1997 : 218) qui peut influencer la production des données. Dès lors, il convient, lorsque se prend la décision de mener une enquête qualitative sous forme d'entretiens, de s'assurer que les entretiens livrent réellement les perceptions et les représentations de l'individu interrogé et non pas uniquement des idées préconçues et stéréotypées. Ainsi, il faut faire particulièrement attention aux différents biais susceptibles d'influer la construction du discours.

Le principal biais de cette étude réside en ce que les entrevues se sont déroulées en français. Nous n'avons donc pas eu recours à des interprètes ou des traducteurs. Cela suppose cependant que les individus que interrogés maîtrisaient suffisamment le français pour soutenir une conversation de plus d'une heure. Il est ici important de spécifier que la quasi-totalité des habitants de Ouagadougou ayant fréquenté l'école parlent suffisamment français pour converser, et ce, même s'ils n'ont pas dépassé un niveau d'instruction primaire. Or, ceci est le cas de tous les individus interrogés, sauf un qui n'a jamais été scolarisé. Il faut également préciser que Ouagadougou étant la capitale du Burkina-Faso, le taux de scolarisation y est beaucoup plus élevé que dans les autres agglomérations du pays et que dans les campagnes. Dès lors, il est possible de constater que la majorité des citoyens de Ouagadougou a été scolarisée et maîtrise par conséquent suffisamment le français pour être en mesure de converser.

Quelques entretiens se sont cependant avérés plus difficiles que d'autres au niveau de la compréhension entre l'enquêteur et l'enquêté et ce, plus particulièrement lors des entretiens avec des jeunes faiblement scolarisés et ne parlant pas la langue française au quotidien. Deux entretiens avec des jeunes possédant ce profil se sont donc avérés particulièrement ardues : nous avons eu

l'impression de devoir parfois faire les questions et les réponses, ce qui n'est pas sans avoir de l'influence sur le discours qu'elles nous ont transmis. Ces entrevues devront donc être appréhendées avec un grand soin. Malgré tout, la grande majorité des entretiens que nous avons effectués dans le cadre de cette étude (22 entrevues sur 24) se sont déroulés sans problème par rapport au niveau de français possédés par les individus interrogés.

2.4 La démarche d'analyse

Il a donc été choisi de faire des entrevues semi structurées afin d'étudier le vécu et la perception des jeunes citadins burkinabè. Ces entrevues sont centrées autour du vécu des jeunes au cours de leur insertion professionnelle et de la perception qu'ils ont de leur statut sur le marché du travail ouagalais. Bien qu'une grille d'entrevue ait été préalablement élaborée, elle n'a pas toujours été suivie point par point, la préférence ayant été donnée à l'enchaînement naturel des idées de la personne interviewée. L'important était que tous les thèmes de la grille aient été abordés à l'issue de l'entrevue, peu importe l'ordre. Les entrevues ont été enregistrées et retranscrites dans leur intégralité, afin de disposer d'un verbatim complet dans le but d'effectuer une analyse thématique des données.

L'analyse thématique a été effectuée en plusieurs étapes, en commençant par la réalisation de fiches synthèses retraçant les caractéristiques socioéconomiques de chaque individu (âge, lieu de naissance, raison de la migration s'il y a lieu, lieu de résidence, statut civil et enfants, lieu d'habitation). Les parcours scolaires et professionnels ont également été décrits dans ces fiches, c'est-à-dire les niveaux de scolarité, la raison de l'arrêt ainsi que les emplois successifs occupés par chacun de jeunes depuis leur insertion sur le marché du travail. Ces fiches étaient selon nous essentielles afin d'avoir un premier aperçu global de la situation scolaire et professionnelle des jeunes interrogés dans le cadre de cette enquête.

Une première analyse des données en tant que telles a été effectuée pour cerner les points importants abordés lors des entrevues. Chacune des entrevues a été lue dans sa totalité afin d'extraire des données les principaux thèmes (repérage

thématique) abordés par les jeunes et de construire une catégorisation provisoire (Laperrière, 1997). Les principaux thèmes abordés sont la scolarisation, la perception du statut dans le travail et l'accès à l'emploi. Tous les « morceaux » d'entrevues correspondant à ces thèmes ont donc été sélectionnés, regroupés et codés selon le sexe et les différents niveaux de scolarisation (primaire, secondaire, universitaire) des jeunes interrogés.

Les données ont ensuite été réexaminées en procédant à un deuxième codage. Dès lors, des sous catégories permettant d'aborder plus finement notre objet d'analyse ont été créées au sein de chaque catégorie première. Tandis que certains des sous thèmes découlaient directement des questions posées dans la grille d'entrevue, d'autres se sont naturellement imposés à nous, ayant été abordés par plusieurs jeunes sans qu'une question spécifique aie été posée sur le sujet, pour exemple le thème de l'exploitation.

Pour terminer, un dernier codage a été effectué, soit un codage axial permettant d'établir des connexions entre les catégories (Strauss et Corbin, 1990). Dès lors, toutes les citations correspondant aux sous thèmes précédemment élaborés ont été mises en relation entre elles, afin de comparer les données et de mettre en évidence les ressemblances ou les différences selon les différents groupes contrastes étudiés. Ceci nous permet par exemple d'analyser si les hommes et les femmes ont une perception semblable de leur statut sur le marché du travail ou encore si les stratégies utilisées par les scolarisés d'une université et par les jeunes scolarisés du primaire pour s'insérer sur le marché du travail sont différentes.

2.5 Profil socioéconomique de l'échantillon

Les parcours d'emploi et les perceptions que les jeunes ont de leur statut sur le marché du travail ne peuvent être compris à la seule lumière de facteurs environnementaux exogènes. Il est primordial d'étudier les caractéristiques individuelles des jeunes afin de mieux appréhender et comprendre leurs trajectoires professionnelles et les représentations qu'ils s'en font : qui sont-ils, d'où viennent-ils, quel est leur niveau de scolarisation, leur situation sur le marché

d'où viennent-ils, quel est leur niveau de scolarisation, leur situation sur le marché de l'emploi ouagalais. Dès lors, seront ici présentés successivement les caractéristiques des jeunes interrogés (âge, sexe, statut civil, lieu de naissance, lieu d'habitation), leurs parcours académiques ainsi que leurs situations d'emploi ou de chômage sur le marché de l'emploi ouagalais telles que décrites par ces derniers lors de l'entrevue.

Tableau 1. Caractéristiques sociodémographiques de l'échantillon

	Hommes			Femmes			Total
	Primaire	Secondaire	Supérieur	Primaire	Secondaire	Supérieur	
Niveau de scolarité	3	5	4	4	4	4	24
Statut civil							
<i>Célibataire</i>		4	4	3	3	2	16
<i>Marié</i>	1	1		1	1	2	6
<i>Union libre</i>	2						2
Enfants							
<i>Oui</i>	3	2	1	2	2	2	12
<i>Non</i>		3	3	2	2	2	12
Lieu de naissance							
<i>Ouagadougou</i>	2	2		1	1	2	8
<i>Autre ville ou village burkinabè</i>	1	2	3	1	2		9
<i>Autre pays africain</i>		1	1	2	1	2	7
Résidence principale							
<i>Chez les parents</i>	1	2	1	2	2	3	11
<i>Location</i>	2	3	3	2	2	1	13

A l'issue de la collecte de données qualitatives, vingt-quatre jeunes ont été interrogés au total, soit douze hommes et douze femmes dont les âges varient entre 23 et 33 ans. Le tableau 1 présente quelques caractéristiques démographiques et socioéconomiques de l'échantillon.

Lors de la construction de l'échantillon, il a été décidé de créer six groupes contrastes selon le niveau de scolarisation formelle⁵ et le sexe. Au total,

⁵ Il est important de distinguer ici la formation formelle, assurée par des institutions publiques et privées agréées par l'État, de la formation informelle, aussi appelée apprentissage et qui est le plus souvent assurée par des petites entreprises du secteur informel.

l'école ont été interrogés, tandis que les jeunes répondants qui ont été scolarisés jusqu'au secondaire sont au nombre de neuf et que huit autres ont poursuivi des études supérieures, à l'université ou dans des écoles supérieures.

Une grande majorité des jeunes citadins interrogés, soit seize sur vingt-quatre, est célibataire (c'est-à-dire ne vit pas avec un conjoint), bien que cela ne les empêche pas d'avoir des « copains » ou des « copines ». Six jeunes (dont quatre filles) sont mariés et deux vivent en union libre, c'est-à-dire avec un conjoint sans qu'aucune cérémonie maritale n'ait été célébrée.

Douze des jeunes citadins interrogés ont des enfants, dont huit parmi ceux qui sont mariés ou vivent en union libre. Si tous les répondants qui étaient mariés ou en union libre au moment de l'enquête avaient des enfants, ils sont également quatre à être parents sans partager leur vie avec un conjoint. Ainsi, Fati et Catherine sont toutes deux tombées enceintes à l'adolescence, d'un garçon avec lequel elles ont eu une amourette sans lendemain et élèvent aujourd'hui seules leur enfant.

Parmi les répondants, dix-sept sont originaires du Burkina Faso : huit sont nés à Ouagadougou et neuf dans une autre ville ou village burkinabè. Reflétant l'importance des flux migratoires entre le Burkina Faso et la Côte d'Ivoire (Beauchemin et al., 2004) près d'un quart de l'échantillon (six jeunes) sont natifs de Côte d'Ivoire. Finalement, une jeune femme est Ghanéenne, mais vit au Burkina Faso depuis l'âge de treize ans.

Les jeunes qui sont nés au Burkina Faso sans être originaires de Ouagadougou ont migré vers la capitale pour diverses raisons : afin de poursuivre leurs études, notamment lorsqu'il n'y avait pas de collège, lycée ou université dans leur village, ou encore suite à une mutation professionnelle, soit qu'ils aient eux-mêmes été affectés à Ouagadougou ou qu'ils aient suivis leurs parents ou leurs époux mutés dans la capitale. Seul Issouf a choisi de quitter son village et de migrer dans la capitale pour trouver un travail et « avoir un peu de sous ». Trois jeunes sont également arrivés à Ouagadougou afin de travailler comme aides familiaux pour un membre de leur famille.

En ce qui concerne les jeunes nés en Côte d'Ivoire, la majorité d'entre eux sont également venus à Ouagadougou afin de poursuivre leurs études, mais cette fois-ci à la demande des parents, qui préféraient que leurs enfants soient scolarisés au Burkina Faso plutôt qu'en Côte d'Ivoire.

Parmi les jeunes interrogés, il est intéressant de souligner qu'aucun d'entre eux n'était propriétaire de son logement au moment de l'enquête. Tandis que onze d'entre eux vivaient en location, soit seuls, avec leurs époux et enfants ou encore avec des frères et sœurs, douze vivaient encore chez leurs parents, dans la maison ou dans la cour familiale, et ce, même s'ils étaient mariés avec des enfants.

Tableau 2. Profil de l'activité économique principale telle que déclarée par les jeunes au moment de l'enquête

Secteur d'activité	Hommes			Femmes			Total
	<i>Primaire</i>	<i>Secondaire</i>	<i>Supérieur</i>	<i>Primaire</i>	<i>Secondaire</i>	<i>Supérieur</i>	
<i>Formel</i>	1	1	4		1	2	9
<i>Informel</i>	2	4		3	3	2	14
<i>Chômage</i>				1			1
Branche d'activité							
<i>Travaux manuels</i>	2	2	2		1		7
<i>Commerce alimentaire</i>				2		1	3
<i>Commerce non alimentaire</i>	1						1
<i>Services</i>		3	2	1	3	3	12
<i>Aucune activité</i>				1			1
Statut dans l'activité							
<i>Travailleur indépendant</i>	2		1		1	2	6
<i>Employé du privé</i>	1	3	2	2	2		10
<i>Employé du public</i>					1	1	2
<i>Aide familial</i>				1			1
<i>Travailleur à la tâche</i>		2	1			1	4
<i>Aucune activité</i>				1			1

Le tableau 2 présente le profil de l'emploi exercé par les jeunes Ouagalais, tels qu'ils l'ont déclaré au moment de l'enquête. Deux groupes contrastes ont été créés à partir du secteur d'emploi des jeunes, afin de différencier ceux qui travaillent dans le secteur formel de ceux qui travaillent dans le secteur informel. Ainsi, au sein de l'échantillon, douze jeunes ont déclaré travailler dans l'informel tandis que sept autres ont affirmé qu'ils travaillaient

dans le secteur formel de l'économie urbaine. Les cinq derniers ont quant à eux témoigné être au chômage au moment de la collecte de données, mais il s'est avéré que quatre d'entre eux exerçaient en fait une activité économique rémunérée. Dans le tableau 2, nous avons fait le choix d'intégrer ces quatre jeunes qui travaillent, bien qu'ils se déclarent au chômage, aux autres jeunes qui exerçaient une activité, ne laissant dans la catégorie chômage que Fatima, la seule à être réellement sans activité au moment de l'enquête.

Dans l'échantillon, les femmes sont plus nombreuses à occuper un emploi informel que les hommes (seules trois d'entre elles travaillent dans le secteur formel, contre cinq hommes). En ce qui a trait à la branche d'activité, les hommes interrogés au cours de cette enquête se retrouvent en majorité dans les travaux manuels, et ce peu importe leur niveau de scolarisation, tandis qu'aucun d'entre eux ne travaille dans la branche du commerce alimentaire. Lorsque l'on s'intéresse à la branche des services, il est aisé de constater que ce sont les jeunes qui ont été scolarisés au secondaire ou à l'université qui y sont plus nombreux, particulièrement les jeunes femmes. Dès lors, les jeunes de cet échantillon qui n'ont pas été à l'école au-delà du primaire travaillent surtout dans des activités de travaux manuels et de commerce, tandis que ceux qui ont poursuivi leurs études au secondaire ou dans le supérieur occupent plutôt des emplois dans le domaine des services.

Quant au statut dans l'activité, presque la moitié des jeunes de cet échantillon sont employés dans une entreprise privée, qu'elle appartienne au secteur formel ou informel. Reflétant la difficulté des jeunes à travailler dans le secteur public, seuls deux jeunes de cet échantillon y travaillent. Le reste de l'échantillon se divise entre les travailleurs indépendants, où évoluent autant d'hommes que de femmes, et les travailleurs à la tâche.

Chapitre 3.

De l'école au marché du travail : des trajectoires d'insertion professionnelle différenciées

Le présent chapitre a pour objectif de décrire les trajectoires d'insertion professionnelle des jeunes Ouagalais en lien avec leurs parcours scolaires. En effet, bien que le cheminement professionnel d'un individu soit lié aux facteurs démographiques, économiques, technologiques, culturels et politiques propres à chaque pays, l'importance des déterminants individuels, et particulièrement du niveau de scolarisation, dans le rapport que les jeunes entretiennent au travail et les stratégies d'emploi qu'ils mettent en place ne peut être niée (Dubar, 2001).

3.1 Profils des parcours académiques

3.1.1 Scolarisation formelle : des parcours chaotiques faute de moyens

Parmi les vingt-quatre jeunes interrogés au cours de l'enquête, un seul n'a jamais été à l'école. Au sein de ceux qui ont suivi un enseignement général, c'est-à-dire dispensé par le Ministère de l'Éducation, dix ont pris de leur propre chef la décision d'arrêter leurs études. En effet, cinq d'entre eux ont obtenu un diplôme (primaire, secondaire ou universitaire) et ont décidé de se lancer sur le marché du travail, tandis que deux autres, Simplicie et Bintou, ont quitté l'école pour apprendre un métier et ont été placés comme apprentis chez des particuliers. Ousmane, quant à lui, a décidé de ne pas poursuivre ses études après avoir obtenu le BEPC, car il désirait se consacrer à son équipe de football et espérait devenir joueur professionnel, tandis que Joëlle n'aimait pas les « *magouilles* » qui se tramaient à l'université, « *fallait se battre, fallait jongler, vraiment c'est des choses que j'ai pas aimé, j'ai pas aimé. Je suis habituée à travailler avec ma tête et là on te dit de tricher un peu* » (Joëlle, 33 ans, diplômée universitaire en économie, propriétaire

d'un secrétariat, informel). Elle a préféré arrêter et se consacrer à sa vie personnelle, c'est-à-dire se marier, avoir des enfants et travailler dans le privé. Sans oublier Silvère, qui a quitté l'école car il ne s'entendait plus avec son père et voulait devenir indépendant.

Treize jeunes Ouagalais ont été obligés de ne pas aller à l'école ou d'abandonner leurs études. Les difficultés financières de leurs familles en sont la principale cause, puisque les parents de sept des jeunes répondants n'avaient pas suffisamment de revenus pour permettre à leurs enfants de commencer ou de continuer leurs études.

« Bon quand j'ai grandi, je lui ai demandé, mon papa pourquoi nous on n'a pas été école. Il y a des autres côtés on rentre à l'école. Mais pour nous là, pourquoi vous n'est pas nous rentrer à l'école. Papa il a dit que bon, il veut rentrer nous, mais y a pas de sous. Le gouvernement ils ont dit que nous on doit payer 50 000, si tu n'as pas de 50 000 tu vas faire comment ? Le vieux il a dit que pas de sous pour nous rentrer, donc moi je n'ai pas fréquenté⁵ » (Issouf, 31 ans, n'est jamais allé à l'école, vendeur ambulancier, informel)

Ces sept jeunes sont donc sortis du système scolaire contre leur gré, souvent sans diplôme en poche et parfois la « honte au ventre ». En effet, ce ne sont pas toujours les parents qui font le choix de retirer leurs enfants de l'école, mais l'école qui les renvoie parce qu'ils ne se sont pas acquittés de leurs frais de scolarité. Les surveillants viennent alors les chercher pendant les heures de cours et les font sortir de la classe, « les impayés dehors », devant tous leurs camarades.

« Bon moi je suis là, j'ai ... j'ai fait le primaire jusqu'au secondaire et à partir de la 4^{ème} ... je n'ai pas terminé la 4^{ème} même. Bon par manque de moyen. Puisque chaque fois en classe, depuis la 6^{ème} jusqu'à la 4^{ème}, chaque fois qu'on vient, « les impayés dehors », c'est nous. On est les premiers à sortir... c'est comme ça ainsi de suite. Par finir même, bon souvent tu as honte. Tu es toujours gêné. Mais c'est en classe, si chaque fois on dit « les impayés dehors », c'est toi tu... on vous choisit et puis vous allez pour sortir là, ça décourage » (Bakoala, 32 ans, scolarisation secondaire, frigoriste ambulancier, informel).

⁵ Au Burkina-Faso, « fréquenter » signifie aller à l'école.

Trois autres jeunes, possédant un diplôme universitaire, voulaient poursuivre leurs études à un plus haut niveau. Cependant, la formation qu'ils désiraient suivre n'est pas offerte au Burkina Faso et ils ne disposaient pas des moyens financiers suffisants pour aller étudier à l'étranger, c'est-à-dire dans un autre pays. Dès lors, ils n'ont eu d'autre choix que de se lancer sur le marché du travail.

« Je voulais faire le commerce, mais il n'y avait pas d'école de commerce à Ouaga. Aller à l'étranger, ça coûtait trop cher. Il n'y avait pas les moyens. Je suis allé directement attaquer. Sans étudier, je suis allé directement sur le terrain [travailler] »
(Abdoulaye, 33 ans, scolarisation universitaire, chef de station chez Total, formel)

Les autres jeunes ont quitté l'école pour diverses raisons. Madi s'est fait renvoyer car il manquait de sérieux, arrivait toujours en retard à l'école et perturbait la classe tandis que Béatrice a raté trois fois son baccalauréat et s'est découragée. Gwladys a été retirée de l'école car elle a été confiée à une cousine qui avait besoin d'une fille pour la seconder dans son salon de coiffure et Clarisse a fui l'école après avoir refusé de redoubler son CE2 pour ne pas subir la honte de se retrouver dans la même classe que sa sœur.

Tous les jeunes interrogés ont donc quitté le système scolaire formel à un moment ou à un autre de leur scolarité, à l'exception d'Issouf, qui n'y est jamais allé. Cependant, cela ne signifie pas qu'ils aient définitivement mis un trait sur leur formation, puisque les jeunes peuvent avoir accès à plusieurs formes alternatives d'éducation. Ainsi, ils sont treize jeunes parmi ceux que nous avons interrogés au cours de cette enquête ont acquis des connaissances en sus de leur scolarisation formelle.

3.1.2 L'apprentissage informel comme forme alternative d'éducation

La formation alternative la plus répandue au Burkina Faso est l'apprentissage informel, à ne pas confondre avec l'apprentissage formel. Tandis que ce dernier a pour objectif de former des techniciens diplômés dans des

institutions agréées par l'État, l'apprentissage informel est pour sa part dispensé par des entreprises du secteur informel et a pour mission de « forger des compétences immédiatement opérationnelles pour le marché du travail » (Bhukuth et al., 2005 : 3). L'apprentissage peut donc être considéré comme la continuité de la scolarisation, puisqu'il est l'équivalent, dans l'informalité, de la formation professionnelle. Cependant, la période d'apprentissage constitue également pour la plupart des apprentis une première expérience professionnelle, puisqu'au bout de quelques années d'apprentissage, les apprentis peuvent bénéficier de primes monétaires ou en nature (repas, hébergement).

Dans un contexte où le nombre de diplômés se retrouvant au chômage est en constante augmentation, l'apprentissage informel est de plus en plus souvent perçu dans les villes burkinabè comme une alternative à l'éducation formelle (Lange et Martin, 1993). En effet, bien que les entrepreneurs qui accueillent des apprentis n'ont aucun agrément officiel et que le certificat ou l'attestation qu'ils leur délivreront à la fin de leur période d'apprentissage n'a pas de valeur légale (Guichaoua, 2005), il a une valeur hautement symbolique sur le marché de l'emploi informel, tel que cela sera décrit ultérieurement. Dès lors, les familles qui veulent donner à leurs enfants les moyens de s'en sortir professionnellement et financièrement les envoient en apprentissage, espérant que celui-ci leur permettra d'apprendre un métier et de s'insérer plus facilement sur le marché de l'emploi, voire même de créer leur entreprise et de se mettre à leur propre compte, ce qui est signe de réussite sociale (Bhukuth et al., 2005).

Parmi les vingt-quatre jeunes interrogés dans le cadre de l'étude, quatre ont été un jour apprentis dans le secteur informel et ont appris un métier : Bintou (couture), Simplicie (mécanique), Siaka (reprographie) et Bakoala (frigoriste). Sans avoir obtenu de diplôme formel, Simplicie et Bintou ont choisi de quitter les bancs d'école et d'entrer en apprentissage. Simplicie a été apprenti chez un mécanicien pendant deux ans et c'est son père qui lui a payé les frais d'apprentissage. Il s'est par la suite inséré sur le marché du travail à son compte en ouvrant un petit atelier de mécanique. Bintou a quant à elle choisi d'être apprentie chez une couturière. Cependant, cette expérience ne lui a pas plu, puisque la couturière qui avait accepté de lui transmettre ses savoirs s'est révélée

avare de connaissances et n'avait que très peu de temps pour ses apprentis, préférant s'occuper de ses clients. Bintou, dont les parents payaient l'apprentissage, regrette de n'avoir pas appris beaucoup de choses au cours de ses deux années auprès de sa patronne, puisque cette dernière ne lui permettait de faire que de menus travaux de couture et lui demandait souvent de lui rendre des services hors de l'atelier. Elle a le sentiment que l'on a « profité » d'elle.

« Angèle : Comment ça se passait l'apprentissage avec la dame ? »

Bintou : Ça n'avancait pas. Puisque bon, déjà il fallait qu'on apprenne. Elle, elle nous faisait faire les petites tâches de l'atelier qui nous... qui n'allaient pas directement pour notre formation... donc c'était lent.

Angèle : Comme quelles petites tâches par exemple ?

Bintou : Les courses, aller payer les boutons, nettoyer l'atelier... et faire les finitions » (Bintou, 30 ans, scolarisation secondaire, propriétaire de son atelier de couture, informel)

Bintou a donc décidé de ne pas terminer son apprentissage et de quitter sa patronne au bout de deux ans. Cette dernière n'a alors pas voulu lui donner d'attestation, attestation qui aurait permis à Bintou « d'avoir du travail ailleurs ou bien faire [mon] atelier », ne voulant pas qu'elle la quitte afin de pouvoir encore profiter d'elle. Selon Bintou, ce qu'elle redoutait le plus était qu'elle puisse un jour lui faire concurrence. Par la suite, Bintou a choisi de poursuivre sa formation professionnelle dans une école professionnelle privée, étant persuadée qu'elle y apprendrait mieux le métier de couturière

Bakoala et Siaka n'ont pas pu poursuivre leurs études formelles suite aux difficultés financières de leurs parents. Tous deux ont alors été en apprentissage, respectivement pour devenir frigoriste et reprographe. L'apprentissage de Siaka n'a duré qu'un mois, puisque qu'un reprographe, entrepreneur dans l'informel est venu l'embaucher. L'apprentissage de Bakoala a duré plus de cinq ans, pendant lesquels il s'entendait bien avec son patron mais se sentait tout de même « exploité ». Bakoala a décidé de quitter son patron au bout de cinq ans, car il a compris que ce dernier ne pourrait jamais le payer en échange de son travail. Lorsqu'il est parti, son patron n'a accepté de lui donner qu'une attestation de trois ans d'apprentissage.

« En Afrique, si tu veux avoir un apprenti, c'est pour te faciliter les tâches. C'est pour [lui] apprendre, mais c'est pour te faciliter les tâches. Parce que un, ton apprenti il va rester à côté de ton atelier. Tu perdras pas les clients qui vont venir et maintenant, si tu as des boulots un peu durs, c'est lui qui va faire, parce que c'est... c'est... comme on t'a un peu exploité aussi à ton apprentissage, tu voudras faire le même pour te rapporter quand même beaucoup d'argent aussi. Donc au fur et à mesure, si ton apprenti connaît, tu profites plus. Parce que si ton apprenti connaît, tu le fais faire des boulots. Lui, il n'attend pas à 5 francs » (Bakoala, 32 ans, scolarisation secondaire, frigoriste ambulancier, informel).

Ainsi, les employeurs du secteur informel embauchent des apprentis pour les seconder dans leurs activités sans toutefois leur apprendre tous les trucs du métier, ayant peur qu'ils leur fassent un jour concurrence. Contrairement au système d'apprentissage sahélien que décrivent Bhukut et al., (1999) et où les « maîtres ne voient pas dans les apprentis des concurrents potentiels » (Bhukut et al., 1999 :5), cette enquête montre que les apprentis sont perçus par leurs patrons comme une menace, puisqu'ils risquent un jour de prendre leur place.

3.2 Accès à l'emploi

3.2.1 Une première activité difficile à mesurer

L'accès au premier emploi est un moment clé dans l'insertion professionnelle des jeunes. Selon Laflamme (1993), le processus d'accès à l'emploi se déroule en trois temps : « la formation professionnelle (préparation effectuée par le système d'enseignement), la transition professionnelle (passage du système d'enseignement au marché de l'emploi) et l'intégration professionnelle (installation stable en emploi) » (cité dans Deschenaux, 2007 : 144).

Cependant, nos résultats montrent que l'insertion professionnelle est loin d'être linéaire à Ouagadougou : la frontière tracée entre école et travail n'est pas aussi étanche qu'elle paraît l'être. En effet, il n'est pas rare de rencontrer des jeunes qui travaillent tout en allant à l'école, tandis que d'autres sont placés en

apprentissage, recevant une éducation tout en participant au processus de production. Sans compter que la pluriactivité est chose courante à Ouagadougou et qu'il n'est par conséquent pas toujours évident de distinguer l'activité principale de l'activité secondaire, surtout lorsque l'on veut retracer le premier travail exercé par les jeunes.

Ainsi, neuf des vingt quatre jeunes Ouagalais que nous avons interrogés au cours de cette enquête ont travaillé avant de terminer leurs études. Deux raisons expliquent pourquoi ils combinent, par choix ou nécessité, études et travail. Premièrement, pour soutenir un membre de leur famille dans son travail. Le travail est alors exécuté dans un cadre familial, sans que soit toutefois versée une compensation financière. Deuxièmement, pour gagner de l'argent et aider financièrement leur famille ou encore subvenir à leurs propres besoins (habits, frais scolaires, dépenses personnelles). Les jeunes travaillent dans ce cas à leur compte, surtout par le biais d'activités commerciales, ou sont embauchés dans une entreprise pour une période de courte durée, telle que les vacances scolaires et ce, contre rémunération. Deux jeunes ont combiné ces deux formes de travail étudiant, soit Bintou, qui cousait des robes et aidait sa mère à vendre des beignets ou encore Firmin, qui secondait ses parents dans les champs tout en travaillant dans une usine de caoutchouc pendant ses vacances scolaires.

Certains jeunes travaillent tout en poursuivant leurs études tandis que d'autres ne s'insèrent sur le marché de l'emploi qu'une fois ces dernières terminées, parfois en exerçant plusieurs activités en même temps. De plus, bien que tous les jeunes interrogés vivaient à Ouagadougou au moment de l'enquête, ils n'ont pas tous débuté leur vie professionnelle dans la capitale. Il s'avère dès lors difficile de cerner le moment de l'insertion professionnelle de ces jeunes en termes de « premier travail », puisque les emplois étudiants et d'aides familiaux viennent complexifier la vision d'une insertion professionnelle linéaire. Dès lors, nous avons choisi de définir, dans le cadre de cette étude, le premier travail comme étant la première activité exercée après la fin de la scolarisation formelle ou de l'apprentissage informel, qu'elle soit rémunérée ou non et qu'elle ait eu lieu à Ouagadougou ou ailleurs dans le pays. L'apprentissage informel n'est pas envisagé ici comme un emploi, mais plutôt comme une forme alternative

d'éducation, puisque les jeunes n'ont pas eu besoin de s'insérer professionnellement pour y avoir accès.

3.2.2 Le premier emploi marqué par l'absence de choix et la précarité

Cette distinction faite, nous pouvons procéder à l'analyse du premier travail exercé par les jeunes citoyens ouagalais qui ont été interrogés au cours de cette enquête, en prenant en compte la première activité principale.

3.2.2.1 Le secteur informel par absence de choix

La grande majorité des jeunes scolarisés aux niveaux primaire et secondaire se sont insérés sur le marché du travail en exerçant un emploi dans le secteur informel, ici défini comme regroupant tous les employés qui ne reçoivent pas de fiche de paie en échange de leurs services. Les entreprises qui ne sont pas déclarées auprès de l'État, par conséquent qui ne sont pas soumises aux législations sociales et fiscales, font également partie du secteur informel de l'économie urbaine. Ce secteur semble être une porte d'entrée privilégiée pour les jeunes les moins scolarisés qui ne possèdent pas les diplômes nécessaires pour décrocher un emploi dans le secteur formel.

Les entretiens avec ces jeunes moins scolarisés qui s'insèrent sur le marché du travail par le biais du secteur informel, révèlent que la première activité est cependant rarement choisie, mais plus souvent imposée par la famille. En effet, les jeunes les moins scolarisés ont quitté l'école à un âge précoce et ce sont leurs parents qui décident de les placer afin qu'ils gagnent un peu d'argent ou qu'ils ne soient plus un poids financier pour leur famille. Ainsi, Bakoala et Clarisse ont été envoyés chez des membres de leur famille élargie pour travailler en tant qu'aides familiaux. Siaka a pour sa part commencé sa vie professionnelle en travaillant en tant que caissier dans le maquis de son oncle.

« Siaka : Je suis allé chez le grand frère, je gérais une... euh comment dire... une petite buvette. Il avait une petite buvette à la maison là-bas et moi j'étais le caissier, j'encaissais l'argent. Il y avait des filles qui vendaient et moi j'étais le caissier, j'encaissais l'argent.

Angèle : Le travail dans la buvette est-ce que ça te plaisait ?

Siaka : Ça me plaisait pas, ça me plaisait pas du tout » (Siaka, 27 ans, scolarisation secondaire, employé en reprographie, informel)

Les jeunes peu scolarisés qui n'ont pas été dirigés professionnellement par leur famille n'ont pas pour autant librement choisi leur première activité, et pour la plupart l'insertion sur le marché du travail a alors été mue par une nécessité, celle de subvenir à leurs besoins ou à ceux de leur famille. Ces jeunes ne peuvent pas se permettre de choisir l'activité qu'ils désirent effectuer, car *« le travail... c'est dur. Même si tu gagnes un petit travail, ça te plaît pas, tu n'as pas le choix, mieux vaut d'aller et puis espérer gagner un autre et puis laisser »* (Catherine, 26 ans, scolarisation secondaire, employée dans un télécentre, informel). La priorité est alors donnée au salaire, peu importe le montant.

La plupart de ces premières activités informelles sont également précaires. En effet, ces jeunes moins scolarisés ont eu accès à des emplois de contractuels, rémunérés à la tâche, tels les métiers de manœuvres et de maçons sur des chantiers, ou encore celui d'agente de recherche⁶. Ces activités sont souvent à court terme et ne sont que faiblement rémunérées. De plus, les jeunes regrettent qu'elles n'offrent aucune stabilité, puisque leurs heures de travail ne sont que rarement comptabilisées et que les patrons peuvent les congédier sans préavis. Les jeunes déplorent particulièrement ce dernier fait, rêvant tous d'un emploi *« garanti »*, c'est-à-dire à vie. A noter que la précarité n'est pas seulement le fait des contractuels, puisque Bintou, qui a débuté sa carrière comme professeur dans une école de couture privée, a décidé de quitter son employeur lorsqu'elle a compris qu'on lui demandait plus de travail que ne le valait son salaire.

⁶ Le travail d'agente de recherche consiste dans ce cas-ci à seconder des professeurs d'université ou des consultants dans leurs recherches de terrain. Les agents de recherches sont payés à la tâche et ne sont pas déclarés auprès de l'État.

« Au début ça te plaît bien, mais à la longue, tu sens peut-être... pas une exploitation, parce que tu n'es pas obligée de travailler, mais tu sens que c'est pas... c'est pas comment dire, c'est pas dans les normes, tu travailles plus qu'il faut et on te demande plein de trucs et donc... tu accumules, tu accumules » (Bintou, 30 ans, scolarisation secondaire, propriétaire de son atelier de couture, informel)

Les aides familiaux travaillent souvent pour un même patron pendant plusieurs années, nourris et logés en contrepartie de leurs services, mais très peu rémunérés. D'autres jeunes ne reçoivent pas de salaires, notamment lorsqu'ils travaillent dans l'entreprise familiale, telle Gwladys, qui exerce le métier de coiffeuse dans le salon de coiffure de sa cousine et qui affirme que *« comme on était parents, on me payait pas »* (Gwladys, 32 ans, scolarisation primaire, employée en tant que coiffeuse, informel)

Dès lors, l'insertion professionnelle des jeunes dans le secteur informel ne résulte pas d'un plan de carrière préalablement établi par les acteurs, mais le plus souvent d'une obligation, qu'elle soit familiale ou financière. Une seule exception subsiste au tableau, puisqu'un des deux diplômés universitaires s'est inséré professionnellement via le secteur informel par choix. En effet, Rasmane a préféré ouvrir sa propre boutique d'alimentation en sortant de l'université et a choisi de ne pas l'enregistrer au registre du commerce, donc de ne pas entrer dans le secteur formel, en pensant aux opportunités de profit qu'il pourrait en tirer. Le secteur informel est donc pour Rasmane un secteur dans lequel il a choisi de commencer sa carrière, entrevoyant que cela lui serait plus profitable sur le plan financier.

« Angèle : Mais quand tu as commencé la boutique, tu n'étais pas enregistré ?

Rasmane : Bon en fait c'est une histoire de moyens. Pour la boutique bon, ça ne demandait pas trop de frais. Même euh les gens... C'est pas que les gens souvent ne veulent pas faire, seulement quand tu fais ça, tu payes énormément de taxes.

Angèle : Quand tu t'enregistres ?

Rasmane : Voilà. Tu payes énormément de taxes et ça, c'est très souvent ce qui fait que les gens n'aiment pas vraiment aller vers ces trucs là, n'aiment pas aller se faire enregistrer pour éviter les impôts » (Rasmane, 33 ans, diplômé universitaire en gestion, entrepreneur dans les bâtiments et les travaux publics, formel)

Travailler dans le secteur informel est perçu par plusieurs jeunes, notamment les moins scolarisés, comme une obligation, celle de gagner sa vie. Cependant, pour certains Ouagalais plus scolarisés, le secteur informel est perçu comme offrant des opportunités d'emploi et de profit qui ne peuvent être égalées dans le secteur formel. Dès lors, ils font le choix d'y travailler.

3.2.2.2 Un secteur formel non exempt de précarité

À l'inverse, la quasi-totalité des huit jeunes qui possèdent un diplôme universitaire ont exercé leur première activité dans le secteur formel, c'est-à-dire en exerçant un emploi déclaré auprès de l'État, en plus de deux jeunes possédant un diplôme de niveau secondaire. Il est important de spécifier que ces jeunes diplômés d'une université sont entrés sur le marché du travail via le secteur privé de l'économie formelle et non pas dans le secteur public tel que l'on aurait pu s'y attendre. Si l'on sait que la crise économique et les programmes d'ajustement structurel ont limité l'embauche de fonctionnaires au cours des quinze dernières années au Burkina Faso, il semble que pour les diplômés universitaires interrogés dans le cadre de notre enquête, le fait de ne pas travailler pour l'État soit plutôt l'expression d'un choix. Ainsi, parmi les six universitaires, quatre ont sciemment choisi de ne pas travailler dans un ministère. Nina, par exemple, préfère travailler dans le privé, car elle perçoit la fonction publique comme étant « figée [...] *Tu fais ce que tu as à faire et puis ça s'arrête là. Tu fais tout le temps la même chose et c'est lassant. Ça fatigue quoi* ». Le privé, selon elle, offre « *beaucoup plus de chances d'élargir ses connaissances, ses horizons* » (Nina, 28 ans, diplômée universitaire en sociologie, secrétaire contractuelle, formel). Privilégiant leur liberté et leur indépendance et craignant de les perdre en travaillant pour l'État, Antoine et Abdoulaye n'ont quant à eux jamais envisagé devenir fonctionnaires, « *parce que quand tu es dans la fonction publique tu as au moins mille patrons. J'exagère. Mais tu as au moins mille patrons qui te gèrent, qui te crient dessus, fais ci, fais ça. C'est des choses que je n'ai jamais aimées* » (Abdoulaye, 33 ans, scolarisation universitaire, chef de station chez Total, formel)

Seuls deux jeunes se sont insérés sur le marché du travail par le biais du secteur formel public et ils possèdent un niveau de diplôme secondaire. Ainsi,

Haoua a choisi de devenir enseignante pour pouvoir suivre son mari, qui est également fonctionnaire, dans ses différentes affectations à travers le Burkina Faso. Elle n'a cependant pas passé le concours afin de pouvoir bénéficier de la formation en enseignement public, mais a plutôt fait une formation à titre privé, donc payante. Il est important de souligner qu'Haoua a fait le choix de travailler dans la fonction publique non pas pour bénéficier des avantages sociaux (salaire, retraite, contrat à durée indéterminée) que l'enseignement lui procure, mais pour être sûre d'avoir un emploi partout où son mari sera muté. Son choix s'est donc basé sur des critères familiaux. De même, la fonction publique n'était pas une vocation première pour Salomon, qui était en train de terminer ses études secondaires générales lorsque des fonctionnaires sont venus recruter des animateurs socioculturels dans sa ville. Salomon désirait poursuivre ses études, mais puisque c'était l'État qui recrutait, il a tout de même passé les tests et a été sélectionné. Salomon a, par la suite, reçu une formation d'un mois et a commencé à travailler. Il n'était pas inquiet de quitter les bancs de l'école sans avoir obtenu son baccalauréat, se disant qu'en étant embauché par l'État, son emploi était garanti à vie.

« Salomon : Nous on était heureux, parce que c'était l'affaire du boss. En tout cas c'était les grands qui étaient là. On était motivés parce qu'on croyait que ça allait aller très loin. On savait qu'on avait un salaire » (Salomon, 31 ans, scolarisation secondaire, magasinier dans une ONG, formel)

Cependant, exercer un emploi dans le secteur formel du marché du travail ne met pas nécessairement les jeunes à l'abri de la précarité, surtout en ce qui concerne les jeunes employés dans le secteur formel privé. En effet, travailler pour un privé, même lorsque l'on est déclaré, n'est pas synonyme d'emploi garanti à vie, surtout lorsqu'il s'agit du premier emploi. Ainsi, rares sont les jeunes qui décrochent un emploi à durée indéterminée dès leur entrée dans une entreprise formelle privée. En effet, sur les six jeunes diplômés universitaires, seul Abdoulaye est entré sur le marché du travail avec un emploi garanti, celui de pompiste. Il a cependant dû *« accepter de se rabaisser »* pour avoir cet emploi, puisque c'était un emploi de niveau BEPC tandis qu'il a poursuivi des études universitaires. Selon lui, *« il faut se rabaisser pour remonter. Mais il y a plein de gens qui ne le feraient pas. Bon, ça c'est sur là. Il suffit de faire le tour des*

stations et demander combien de personnes ont le niveau universitaire, il n'y en a pas beaucoup, quoi » (Abdoulaye, 33 ans, scolarisation universitaire, chef de station chez Total, formel). Abdoulaye n'a donc pas ressenti de honte à commencer en bas de l'échelle et à effectuer un emploi pour lequel il était surqualifié, sachant que cela lui permettrait à long terme d'atteindre son objectif de carrière, c'est-à-dire devenir chef d'une station service.

Les cinq autres diplômés universitaires qui se sont insérés dans le secteur formel privé ont pour leur part décroché des contrats à court terme au sein d'entreprises. Ainsi, Maï a commencé sa carrière à la Banque Centrale des États de l'Afrique de l'Ouest (BCEAO), où elle avait fait son stage de fin d'études. Une fois ce dernier terminé, on lui a demandé de rester quelques mois supplémentaires. Elle a facilement accepté, puisque aucun autre emploi ne l'attendait ailleurs et que cela lui permettait d'acquérir une expérience professionnelle. Cependant, elle n'a jamais été rémunérée pour ces mois travaillés au sein de la BCEAO, *« on me donnait quelque... tout juste les frais d'essence, frais de carburant et puis bon, c'est tout quoi. Mais dire que j'avais un salaire... »* (Maï, 27 ans, diplômée universitaire en informatique, technicienne en informatique à la Cour de Cassation, formel public) et a décidé se trouver un autre emploi. Joëlle, quant à elle, a également travaillé au sein d'une banque, renouvelant contrats de trois mois sur contrats de trois mois, jusqu'à faire *« deux ans dans la banque. Bon, ils m'ont promis de m'embaucher, mais... rien. Ils m'ont pas embauchée »* (Joëlle, 33 ans, diplômée universitaire en économie, propriétaire d'un secrétariat, informel). Elle a alors quitté cette première banque et a été embauchée dans une seconde banque, en tant que stagiaire pour trois mois. Entrevoyant que le même scénario allait se répéter, elle a décidé de quitter le milieu bancaire et de se lancer en affaires. Maï et Joëlle ont donc toutes deux fait le choix de travailler dans une banque, mais ont été surprises des conditions dans lesquelles elles ont travaillé, s'attendant à être embauchées rapidement et à recevoir un bon salaire alors qu'elles n'ont finalement jamais reçu d'offre d'emploi fixe et ont dû se contenter de contrats à durée déterminée, sans aucune garantie pour le futur.

Firmin a terminé une maîtrise en sociologie et a commencé sa vie professionnelle en tant que consultant, c'est-à-dire travaillant sur contrat. Sa

première consultation a duré un mois. Firmin avoue que ces consultations sont bien rémunérées, mais déplore ne pouvoir bénéficier d'une stabilité d'emploi. Également diplômée en sociologie, Nina n'a pas réussi à trouver un emploi dans son domaine et s'est insérée sur le marché du travail en tant que secrétaire contractuelle grâce au baccalauréat professionnel qu'elle possède en secrétariat. Son premier contrat a été pour le Ministère de l'Administration Territoriale et a duré un mois et demi pendant lesquels elle n'a pas été déclarée à la Caisse Nationale d'Assurance Sociale. Nina aurait aimé décrocher un emploi fixe dès sa sortie de l'université, à défaut, elle a dû « *se contente[r] de ce qui se présente à [moi]* » (Nina, 28 ans, diplômée universitaire en sociologie, secrétaire contractuelle, formel).

Ainsi, bien que les jeunes les plus diplômés s'insèrent en plus grand nombre dans le secteur formel du marché du travail ouagalais que les jeunes moins scolarisés, cela n'est pas systématiquement synonyme d'emploi moins précaire. Les diplômes ne permettent donc plus systématiquement d'avoir accès à des emplois garantis et bien rémunérés, ce qui vient confirmer et préciser les résultats d'études précédentes (Calvès et Schoumaker, 2004).

3.3 Quelles stratégies pour quels emplois ?

3.3.1 La « ruée vers les concours » pour accéder à la fonction publique

Au Burkina Faso, un des seuls moyens de travailler dans la fonction publique est de réussir les concours qui se tiennent annuellement et qui sont ouverts à différents niveaux de scolarisation : CEP, BEPC, baccalauréat et maîtrise. Certaines entreprises privées et organisations non gouvernementales recrutent également leurs employés à partir de concours, telle l'entreprise Total, chez qui Abdoulaye travaille et qui gère des stations services ou encore l'ONG dans laquelle travaille Salomon.

Depuis les programmes d'ajustement structurels, l'État burkinabè a dû réduire ses dépenses. Cela s'est notamment traduit par une diminution de l'embauche de fonctionnaires dans un pays où les emplois de la fonction publique

sont considérés comme des emplois qui offrent plusieurs garanties (un bon salaire, des protections sociales, une retraite et une sécurité d'emploi) qu'il est difficile de trouver ailleurs.

Malgré la diminution des recrutements dans la fonction publique, c'est chaque année à Ouagadougou la « ruée vers les concours », porte d'entrée privilégiée pour accéder aux emplois de fonctionnaires. Bien que les concours soient ouverts à partir du niveau CEP, se sont surtout les jeunes diplômés du secondaire ou d'une université qui semblent s'y inscrire. En effet, la quasi-totalité des jeunes qui ont été interrogés au cours de cette enquête et qui possèdent au minimum le BEPC se sont, un jour ou l'autre, inscrits à un concours de l'État. Quant à ceux qui n'ont pas obtenu de diplôme d'études, ils regrettent amèrement de ne pas avoir pu poursuivre leurs études, puisque cela anéantit leurs chances d'avoir un jour accès à un emploi dans la fonction publique.

*« Catherine : Si j'avais le BEPC... ah... si j'avais le BEPC... y a beaucoup de choses que tu peux faire avec le BEPC. Y a des concours, différents concours avec le BEPC tu peux composer. Si j'avais le BEPC, c'est infirmier breveté là j'allais faire »
(Catherine, 26 ans, scolarisation secondaire, employée dans un télécentre, informel)*

3.3.1.1 Passer les concours, le parcours du combattant

Cependant, avant de pouvoir passer les concours, il faut s'inscrire et c'est là que commence le parcours du combattant. Bien que la démarche semble simple, (il faut préparer un dossier, s'inscrire auprès des autorités concernées dès l'annonce du concours et se présenter le jour même afin de passer les différentes épreuves écrites qui permettront de départager les candidats), la réalité est parfois plus complexe. En effet, les jeunes font état de longues files d'attente pour déposer leurs dossiers, certains allant jusqu'à payer quelqu'un pour attendre à leur place. Plusieurs ne parviendront même pas à s'inscrire au concours.

« Nina : Ma belle sœur, elle a choisi de faire le concours pour la santé, les infirmiers brevetés. Hier elle est partie pour déposer ses dossiers, elle a quitté la maison à 5 heures du matin. Elle n'a pas pu déposer elle est revenue. Ce matin elle est partie à 5

heures, elle n'a pas pu déposer, elle est revenue à 15 heures à la maison. Il y a tellement de gens, que malgré le fait qu'elle soit allée là-bas à 5 heures du matin, elle n'a pas pu déposer ses dossiers. [...]. Carrément les gens vont dormir là-bas pour pouvoir déposer les dossiers. Ou arrivé, tu paies ta place. Il y a des gens qui sont là carrément...

Angèle : Pour vendre la place ?

Nina : Voilà, et tu paies. C'est dire combien les jeunes ont besoin de boulot, quoi. Il y en a tellement pour 21 places par exemple vous êtes près de 900 candidats. C'est ce que j'ai remarqué, parce que pour 21 places il y avait près de 900 candidats » (Nina, 28 ans, diplômée universitaire en sociologie, secrétaire contractuelle, formel)

Sans compter que, selon Joëlle, les concours, c'est de la « *magouille* », « *n'importe qui ne peut pas avoir un concours à Ouaga ici. Non seulement il faut savoir jongler tricher et puis.... même pour déposer le dossier, c'est pas facile. Y a des dossiers on a jamais su si c'est parvenu ou pas* ». (Joëlle, 33 ans, diplômée universitaire en économie, propriétaire d'un secrétariat, informel).

Ainsi, tandis que certains jeunes, à l'instar de Nina, ne briguent que les concours qui correspondent aux études qu'ils ont faites et à leurs intérêts, la majorité d'entre eux s'inscrivent à tous les concours qui leur sont ouverts. Siaka, par exemple, qui détient le BEPC, s'inscrit à sept concours par année. Peu lui importe le poste qu'il obtiendra, du moment qu'il devienne fonctionnaire et jouisse des garanties que cet emploi lui procurera, dont la plus importante est pour lui celle de pouvoir travailler jusqu'à sa retraite. « *Je tente tout. Je tente tout. Là où ma chance va me guider seulement, je m'en vais* » (Siaka, 27 ans, scolarisation secondaire, employé en reprographie, informel). Différents concours sont également ouverts à Béatrice avec son BEPC général, mais elle a choisi de n'en passer que quatre, ceux qui lui plaisent le plus. Parmi ces derniers, un seul débouche néanmoins sur un emploi qui l'intéresse réellement. Elle est cependant consciente qu'elle n'a pas le choix d'accepter l'emploi associé au concours qu'elle réussira, puisque son désir est d'abord et avant tout celui de travailler dans la fonction publique. « *Présentement, je peux dire que je n'ai même pas le choix. Ce que je gagne seulement je m'en vais [ce que j'obtiens, je le prends]. Je ne choisirai plus* » (Béatrice, 33 ans, scolarisation secondaire, secrétaire médicale, informel)

D'autres jeunes Ouagalais que nous avons interrogés décident de s'inscrire à des concours dont le niveau est inférieur à leur niveau de scolarisation, ceci afin de s'assurer de performer mieux que les autres. Ainsi, des jeunes qui ont le baccalauréat ou la maîtrise s'inscrivent à des concours de niveau CEP ou BEPC, ce qui anéanti d'emblée les chances de ceux qui ne possèdent qu'un niveau de scolarisation primaire de devenir un jour fonctionnaires.

« Haoua : Le minimum, il faut avoir le BEPC dans notre pays. Ça c'est le minimum. Souvent il y a des concours niveau certificat [primaire], mais là-bas le plus souvent on ne demande pas beaucoup. Il y a tellement de certifiés qui déposent leur demande pour le concours que c'est difficile. Et même quand on lance un concours niveau BEPC, c'est ceux qui ont le baccalauréat ou qui ont fait l'université qui vont déposer et qui vont passer. Si tu te limites au BEPC ou bien en 3^{ème}, c'est difficile.

Angèle : Est-ce qu'il y a des gens de l'université qui vont faire le concours niveau BEPC ?

Haoua : Beaucoup, nous sommes avec des gens qui ont la maîtrise même. Des enseignants du primaire. Même dans mon école il y en a qui ont fait l'université, mais ils sont venus dans l'enseignement primaire⁷» (Haoua 32 ans, diplômée secondaire, enseignante au primaire, formel public).

Pour ces jeunes, il n'est pas honteux d'occuper un poste qui exige un niveau de qualification moins élevé que le leur, puisque le simple fait de travailler dans la fonction publique leur procure respect et admiration de la part de leur entourage.

3.3.1.2 L'idéalisation du travail dans la fonction publique

En effet, si les concours sont tant prisés, c'est parce qu'à Ouagadougou, les emplois dans la fonction publique sont idéalisés par la majorité des jeunes scolarisés, particulièrement ceux du primaire et du secondaire. Les jeunes qui n'ont pas terminé leurs études primaires et qui ne pourront par conséquent jamais prétendre à un emploi de fonctionnaire font partie de ceux qui magnifient le plus les emplois dans la fonction publique.

⁷ Le concours pour devenir enseignant au primaire est ouvert aux titulaires du BEPC.

« Si j'étais à la fonction publique, j'allais pas prendre un salaire de 20 000 - 25 000. J'allais être vraiment une fonctionnaire, j'allais être libre, pas vraiment commandée, maltraitée comme ça. Ce que je suis en train de faire, je me dis que vraiment, je me sens une prisonnière. (Fati, 25 ans, scolarisée primaire, employée en tant que cuisinière, informel).

Les jeunes scolarisés du secondaire, qui ont accès à ces emplois, sont également nombreux à vouloir devenir fonctionnaires. En effet, la fonction publique est pour eux le seul employeur pouvant leur garantir une sécurité d'emploi, une protection sociale, une retraite, des vacances, le respect des horaires de travail.

De plus, selon les jeunes, les gens qui travaillent pour la fonction publique sont respectés. *« Par exemple si moi je travaille à la fonction publique même, on va me respecter, on sait que je suis quelqu'un, je travaille... mon travail est bien même. On me respecte. Ah tu fais quoi ? Ah ! Je travaille dans tel ministère là. Tu vois c'est intéressant »* (Catherine, 26 ans, scolarisation secondaire, employée dans un télécabine, informel). Dès lors, les Ouagalais sont nombreux chaque année, voire année après année, à tenter leur chance, *« c'est le rêve de tout le monde, travailler à la fonction publique »* ajoute Catherine.

« Quand tu as le concours, quelque part tu te dis que il y a une garantie. C'est pas comme si tu étais chez un particulier. Donc quand tu as le concours..... même si tu me dis il me donne un salaire qui est payé un même prix que si j'avais eu un concours, je préfère aller faire mon concours parce que je me dis là-bas c'est garanti, il pourra pas me renvoyer comme ça » (Béatrice, 33 ans, scolarisation secondaire, secrétaire médicale, informel)

Les jeunes diplômés universitaires, quant à eux, se détachent quelque peu de cette idéalisation, demeurant plus sceptiques que leurs homologues moins scolarisés face aux emplois au sein de la fonction publique. En effet, parmi les huit jeunes universitaires que nous avons interrogés, seule la moitié se sont un jour ou l'autre inscrits à un concours. Cependant, ce n'est pas toujours par vocation : *« Dans ma vie jusque là je n'ai fait qu'un seul postulat sur concours et, là aussi, c'est pour qu'on ne dise pas que Rasmane ne fait pas de concours »* (Rasmane, 33 ans, diplômé universitaire en gestion, entrepreneur dans les

bâtiments et les travaux publics, formel). Seuls Nina et Firmin espèrent réellement décrocher un emploi dans la fonction publique, recherchant la stabilité ainsi que la sécurité d'emploi qu'ils procurent.

« Je me dis bon, à chaque moment au moins, en tout cas permanemment, tu arrives à subvenir à tes besoins, il y a rarement des périodes d'inactivités ou... Donc je me dis que ça c'est encore mieux. Alors que pour la consultation, non seulement la consultation c'est un mois dans lequel vraiment rien n'est sûr, s'est surtout les incertitudes tu peux en avoir comme tu peux ne pas en avoir » (Firmin, 29 ans, diplômé universitaire en sociologie, consultant, formel).

Pour les autres diplômés universitaires, les emplois dans la fonction publique sont généralement moins bien perçus que les emplois dans le secteur formel privé ou que les activités en tant que travailleur autonome. En effet, les jeunes diplômés universitaires perçoivent la fonction publique comme étant « figée », ne leur donnant pas la possibilité d'avancer professionnellement. Ils préfèrent le secteur formel privé, qui offre selon eux plus de possibilités d'avancement, un salaire plus élevé et plus de libertés, ce qui leur permettra notamment d'exercer des activités économiques parallèlement à leur emploi. Ainsi, Antoine préfère travailler en tant qu'électrotechnicien dans l'entreprise de son frère que de travailler en tant que fonctionnaire, car cela lui permet de conserver la « liberté de faire ce que je veux. Par exemple sortir, le mois comme ça, mes propres deals que je peux faire, ça dépasse le salaire de quelqu'un qui est assis dans un bureau, sans compter ce que lui [son frère et patron] il va me donner comme salaire » (Antoine, 24 ans, diplômé universitaire en électrotechnique, électrotechnicien, formel). Au mieux, il aura des avantages, comme la voiture et la prise en charge des soins de santé, mais dit qu'il a déjà une voiture de fonction avec son travail et que s'il tombe malade, son frère et patron s'occupera de lui, qu'il ne peut pas le laisser malade sans rien faire. Il ne voit ainsi aucun avantage supplémentaire à travailler pour l'État.

3.3.1.3 En attendant les concours

Cinq jeunes, parmi les dix-sept scolarisés qui ont été interrogés dans le cadre de cette enquête, n'imaginent pourtant pas leur avenir professionnel ailleurs

que dans la fonction publique. Ils s'inscrivent aux concours tous les ans, mais peu d'entre eux réussissent du premier coup. Ils sont donc nombreux à retenter leur chance d'années en années.

Ne pouvant cependant demeurer sans ressource, ils occupent alors des emplois « *en attendant les concours* », afin de subvenir à leurs besoins. Ils exercent alors des activités dans le secteur informel, soit qu'ils travaillent pour un patron ou qu'ils créent leur propre entreprise. Dans les deux cas, ces activités sont perçues par les jeunes comme étant transitoires. Ainsi, Siaka n'aime pas aller demander de l'argent autour de lui et préfère travailler dans la reprographie en attendant de réussir un concours. En effet, il est « *venu chez [s]on grand frère pour venir essayer et puis préparer les concours. Maintenant, comme les concours ça se gagne pas du jour au lendemain, [il a] décidé de faire quelque chose en attendant les concours. C'est comme ça que ça se passe* » (Siaka, 27 ans, scolarisation secondaire, employé en reprographie, informel)

« Nina : Présentement ce que les jeunes font c'est d'ouvrir des petits commerces par-ci par-là. C'est des trucs qui ne rapportent pas, mais ça permet de vivre en fait.

Angèle : Donc quand ils n'arrivent pas à avoir les concours les jeunes ouvrent les commerces tu veux dire ?

Nina : Oui, ils font du commerce, des petits trucs comme ça. Il y en a qui vont gérer des bars, il y en a qui vont servir dans des bars. Il y en a qui ouvrent des discothèques, des petits trucs comme ça, ne serait-ce que pour vivre. Et en attendant d'avoir du boulot, quoi » (Nina, 28 ans, diplômée universitaire en sociologie, secrétaire contractuelle, formel)

3.3.2 La « course aux diplômes »: cours du soir, poursuite des études et formations en informatique

A Ouagadougou, les diplômes sont particulièrement importants lorsqu'il s'agit de trouver un travail, puisqu'ils sont très demandés par les employeurs potentiels, que ce soit dans le secteur formel ou dans le secteur informel. Or, tel que cela a été expliqué plus haut, plusieurs jeunes ont dû abandonner très tôt leurs études, tandis que d'autres n'ont pas eu la chance d'y aller du tout. Afin de valoriser leur candidature sur le marché du travail et d'augmenter leurs chances de décrocher un emploi, certains jeunes vont faire le choix de suivre des cours du

soir, à l'instar de Issouf, qui n'a jamais été à l'école et qui désirait « *comprendre français un peu* » en plus d'apprendre à compter afin de pouvoir développer ses activités commerciales et augmenter la rentabilité de ses affaires.

« Bon au moins les petits papiers et les calculs comme ça, n'importe quel argent, je peux calculer sans problème. Et de mon nom aussi, je peux... je peux écrire mon nom sans problème... Si tu veux manger, il faut que tu... au Burkina ici là, le français là... ils parlent français beaucoup plus que moré. C'est obligé que tu comprends un peu le français » (Issouf, 31 ans, n'est jamais allé à l'école, vendeur ambulancier, informel)

Les cours du soir constituent de ce fait une option particulièrement intéressante pour les jeunes déscolarisés qui désirent apprendre à lire, écrire et compter. Ils leur permettent alors de bénéficier d'une plus-value sur un marché du travail où les diplômes sont importants. Les cours du soir donnent l'opportunité aux jeunes de suivre le même programme que la scolarisation formelle, mais avec des horaires sont adaptés aux individus qui travaillent. Ces derniers peuvent d'ailleurs s'y inscrire sans limite d'âge, contrairement aux écoles publiques.

Les cours du soir ne s'adressent cependant pas uniquement aux jeunes déscolarisés, puisqu'ils permettent également aux jeunes diplômés de parfaire leur formation en décrochant un diplôme supplémentaire qui leur permettront d'atteindre leurs objectifs professionnels. Salomon a en effet arrêté l'école en première et suit désormais des cours du soir de niveau terminale afin d'obtenir son baccalauréat, condition nécessaire pour pouvoir postuler un emploi de niveau supérieur dans la hiérarchie de son entreprise. Sans oublier Fatimata, qui, après avoir obtenu un diplôme en hôtellerie, est rentrée à Ouagadougou pour se lancer en affaires et a décidé de faire un BTS en gestion commerciale en cours du soir afin d'élargir ses champs d'activités. Elle pense en effet qu'avec un second diplôme elle sera plus crédible auprès d'un employeur potentiel, qu'elle passera devant ceux qui n'ont qu'un seul diplôme.

« Angèle : Pourquoi as-tu fait un BTS gestion commerciale en cours du soir ?

Fatimata : Parce que en plus de... quand je vois les offres d'emploi, ils demandent par exemple pour les hôtels, c'est un plus pour moi. Je peux travailler à l'hôtel, mais dans le service

commercial. Je dis en plus d'avoir fait l'hôtellerie, je fais de la gestion commerciale. C'est pas comme quelqu'un qui a fait juste gestion qui va travailler dans un hôtel. Moi j'ai fait gestion, j'ai fait l'hôtellerie, si je travaille dans un hôtel je suis plus compétente que celui qui a fait juste gestion commerciale. Voilà» (Fatimata, 32 ans, diplômée universitaire en hôtellerie, traiteur à son compte, informel)

Parmi les jeunes interrogés au cours de cette étude, six suivent ou ont suivi des cours du soir à différents niveaux de scolarité (deux avec un niveau d'études primaire, trois au secondaire et un à l'université) et trois autres regrettent de ne pas avoir fait des cours du soir, que ce soit car ils ont refusé de le faire au moment où la possibilité s'est présentée à eux ou encore parce que leurs parents n'ont pas voulu les inscrire au cours du soir, telle Fati, dont la mère disait que les « *cours du soir, c'est pas bon pour les filles* » (Fati, 25 ans, scolarisée primaire, employée en tant que cuisinière, informel).

Une autre formation alternative a été citée par cinq jeunes, surtout des jeunes filles, et semble particulièrement importante en cette ère des nouvelles technologies de l'information: la formation en informatique. En effet, selon plusieurs jeunes qui ont participé à cette enquête, de plus en plus d'emplois exigent une maîtrise des outils informatiques (ordinateurs, logiciels, Internet). De plus, avec la prolifération des secrétariats et des cybercafés à Ouagadougou, les jeunes entrevoient de nouvelles possibilités d'embauche, mais ne peuvent y accéder s'ils n'ont pas de connaissances de base en informatique. Dès lors, la formation en informatique devient une stratégie d'emploi pour les jeunes, puisque cela leur permet d'élargir leur champ de compétences et de postuler des emplois auxquels ils n'auraient pu avoir accès sans connaître le fonctionnement d'un ordinateur. Les répondants qui suivent des cours du soir ou des formations en informatique le font par conséquent dans un but professionnel, afin de pouvoir prétendre à un nouveau poste, d'améliorer la rentabilité de leurs activités professionnelles ou encore de trouver un nouvel emploi.

Ainsi, Fati suit une formation en informatique car elle pense que cela va lui permettre de trouver plus facilement un emploi, un « *meilleur* » emploi de

surcroît, tout comme Catherine, qui espère que cela va lui donner un « plus » sur le marché du travail.

« L'informatique je trouve que c'est bien. Bon ceux qui... par exemple les filles que moi j'ai connues qui ont fait ça là même, maintenant elles sont même dans les petites entreprises comme ça, on peut les prendre comme ça. Et quand tu fais le secrétariat on peut t'embaucher. Avoir un travail... même dans les cyber aussi, on peut te prendre aussi, tu vas aider les gens comment manipuler. Ah ! En tout ça, même si tu n'as pas un grand niveau, quand tu fais l'informatique là, tu as un plus »
(Catherine, 26 ans, scolarisation secondaire, employée dans un télécentre, informel)

Cependant, une difficulté réside en ce que les formateurs se font souvent prier pour délivrer une attestation de formation à la fin de cette dernière. Or, sans attestation, difficile pour les jeunes de prouver à leurs futurs employeurs qu'ils ont effectivement suivis une formation en informatique. Dès lors, celle-ci peut s'avérer vaine, puisque les formateurs ne veulent pas toujours donner une attestation aux jeunes qu'ils ont formés, de peur que ces derniers aillent travailler ailleurs ou encore, ouvrent leur propre entreprise et leur volent des parts de marché.

3.3.3 Les stages comme porte d'entrée aux entreprises et institutions du secteur formel

Peu d'entreprises privées ou d'institutions étatiques ouagalaises embauchent directement des jeunes qui cherchent un emploi. En effet, ces derniers sont souvent obligés de passer par une période de stage dans l'entreprise ou dans l'institution, plus ou moins longue et pendant laquelle ils ne sont pas rémunérés. Cependant, l'employeur alloue parfois aux stagiaires un montant d'argent pour couvrir leurs frais de déplacements. Cette somme est symbolique aux yeux des stagiaires, en ce qu'elle constitue l'unique reconnaissance de leur employeur face au travail qu'ils ont effectué.

3.3.3.1 L'espoir d'être embauché

Parmi les jeunes qui ont été interrogés au cours de cette enquête, les candidats aux stages sont en grande majorité des jeunes femmes qui ont poursuivi des études universitaires. Leur principale motivation est l'espoir d'être embauchées dans l'entreprise ou l'institution qui les accueille. Ainsi, Maï énonce clairement faire ces stages en « *espérant avoir un boulot* ». Les stages, qui se font surtout dans des entreprises privées formelles ou encore dans des ministères ou institutions étatiques, sont donc perçus par ces jeunes diplômés comme une porte d'entrée dans le secteur formel et les entreprises et institutions font souvent miroiter aux jeunes stagiaires des promesses d'embauche. Nina abonde en ce sens, ce pourquoi elle accumule les stages en entreprises depuis qu'elle a terminé ses études.

« Bon, il y a des boîtes où on me dit « Tu sais, c'est toujours mieux de faire d'abord un stage dans la boîte et après ils peuvent voir s'ils peuvent t'embaucher et tout ça ». Sinon, demander directement de l'emploi comme ça ils refusent quoi. Mais ils embauchent souvent ceux-là qui ont déjà fait des stages dans leur boîte. Donc souvent on me conseille de faire d'abord une demande de stage. Et après, si c'est accepté, j'ai plus de chances de travailler dans la boîte. Donc quand tu envoies tes papiers et quand ils vont voir qu'il y a une attestation qui vient d'eux, peut-être que ça peut jouer, quoi » (Nina, 28 ans, diplômée universitaire en sociologie, secrétaire contractuelle, formel).

Ces promesses se concrétisent cependant rarement. En effet, pour les entreprises ou institutions, les stagiaires constituent une main d'œuvre scolarisée, qualifiée et peu coûteuse. Il est donc plus avantageux pour elles d'avoir des stagiaires que d'embaucher un employé salarié, puisque le travail réalisé sera le même sans qu'elles n'aient à verser de salaires. Béatrice a été stagiaire dans une crèche pendant deux mois, avec promesse d'embauche à la clé. Lorsqu'elle a compris que la directrice de la crèche « *profitait des filles* », puisqu'elle employait des stagiaires les unes après les autres sans jamais n'en embaucher, elle a décidé de ne pas poursuivre son stage. Fatimata, quant à elle, a cherché un travail après avoir obtenu son diplôme en hôtellerie. Un hôtel lui a offert un stage de trois mois, stage qui a ensuite été renouvelé trois fois. Alors qu'on lui avait promis de

l'embaucher à l'issue du premier stage, « *on m'a dit que il faut aller, tu fais le stage et après le stage, ils vont confirmer* », elle est en fait restée stagiaire pendant plus d'un an sans être rémunérée, « *un an ! Un an de stage. Ça s'appelait même plus stage. Les stages, ça veut dire tu n'es même pas prise en charge, tu ne peux que manger seulement à leur cantine* ». (Fatimata, 32 ans, diplômée universitaire en hôtellerie, traiteur à son compte, informel)

3.3.3.2 L'acquisition de connaissances et d'expérience

Au-delà d'une possibilité d'embauche, les stages constituent également pour les jeunes diplômés une occasion « *d'apprendre* », d'approfondir leurs connaissances pratiques. En effet, plusieurs d'entre eux affirment que leurs études leur ont donné de bonnes connaissances théoriques, mais ne leur permettent pas d'être directement efficaces sur le marché du travail. Les stages sont donc essentiels à une bonne formation, en ce qu'ils donnent aux jeunes la possibilité de se perfectionner en pratique, d'acquérir de l'expérience de terrain. Selon Antoine, qui a fait plusieurs stages en tant qu'électrotechnicien sur des chantiers, ceux qui connaissent les réalités du terrain ont une longueur d'avance sur les autres en matière de recherche d'emploi.

« Pour le moment, quel que soit l'immeuble, quel que soit le bâtiment que tu me donnes, je peux prendre étant sûr que je vais finir sans problème. Mais il y en a qui sont sortis et ils ne savent pas monter une ampoule. Quand on sortait, beaucoup s'inquiétaient pour le chômage. Moi je savais que même si je n'avais pas une entreprise pour travailler, je savais que je pouvais me débrouiller sans... parce qu'il y avait beaucoup de choses que je connaissais » (Antoine, 24 ans, diplômé universitaire en électrotechnique, électrotechnicien, formel)

Les stages sont un moyen privilégié d'« *avoir de l'expérience, car pour les embauches, on demande de l'expérience et des attestations qui vont justifier l'expérience qu'on dit avoir* » (Nina, 28 ans, diplômée universitaire en sociologie, secrétaire contractuelle, formel). Les attestations de stage constituent un avantage sur le marché du travail, puisqu'elles sont reconnues et même demandées par les employeurs potentiels. Les stages permettent non seulement aux jeunes Ouagalais de se « *familiariser avec le monde professionnel* », mais également d'« *acquérir*

des relations ». En faisant un stage en entreprise, les jeunes rencontrent bon nombre de professionnels et ont la possibilité de se créer un réseau social qui leur sera utile lors d'une future recherche d'emploi, puisque les relations socialisées constituent un atout particulièrement important sur le marché du travail ouagalais.

3.3.3.3 Une alternative au chômage ?

Les stages sont aussi considérés par les jeunes interrogés au cours de cette enquête comme des alternatives au chômage, puisqu'ils permettent à ceux qui ne trouvent pas d'emploi salarié de travailler. Les jeunes diplômés préfèrent faire des stages, même non rémunérés, plutôt que d'être inactifs en attendant de trouver un travail.

« Comme je n'avais pas d'autre chose à faire... aussi je voulais apprendre, j'aimais aussi. Je voulais pas aller rester à la maison tourner les pouces [...] Même si c'est un stage, je vais le faire, même si je n'ai pas de boulot je cherche à faire des stages » (Maï, 27 ans, diplômée universitaire en informatique, technicienne en informatique à la Cour de Cassation, formel public)

Cependant, le danger réside en ce que les entreprises et institutions abusent des stages et n'embauchent plus de « nouvelles têtes ». Il est ainsi fréquent que les jeunes accumulent des stages dans plusieurs entreprises ou institutions avant de décrocher un emploi rémunéré, telle Nina, qui a fait plus de trois stages rémunérés depuis qu'elle a quitté l'université, sans toutefois avoir décroché un emploi fixe jusqu'alors. Sans compter que, afin de ne pas rester à la maison à ne rien faire, les jeunes acceptent de faire des stages qui ne correspondent pas à leur domaine d'expertise. Ainsi, Maï, diplômée en informatique, a fait un stage de secrétariat au Ministère de l'Environnement, *« en attendant d'avoir mieux quoi. Je suis resté là-bas avec mon diplôme d'informaticienne j'ai fait du secrétariat. Je n'aime pas le secrétariat. J'ai horreur de ça, je n'aime pas la saisie, mais j'ai fait ça quand même »* (Maï, 27 ans, diplômée universitaire en informatique, technicienne en informatique à la Cour de Cassation, formel public).

3.3.4 Se lancer en affaires

Que ce soit parce qu'ils n'ont pas trouvé à s'employer ailleurs ou encore parce qu'ils ont fait le choix de ne pas travailler pour un patron, une autre stratégie utilisée par les jeunes Ouagalais est de créer leur propre emploi. Selon Firmin, il faut savoir « *être aussi son propre entrepreneur* » et c'est ainsi que dix des jeunes répondants sur vingt-quatre ont un jour ou l'autre exercé une activité à leur compte, en tant que travailleurs indépendants.

3.3.4.1 « *Se faire connaître* »

Le secret de la réussite lorsque l'on se « lance en affaires » réside, selon les jeunes entrepreneurs que nous avons interrogés, dans la reconnaissance de leurs activités par les clients potentiels. Or, pour « *se faire connaître* », il faut s'assurer de la visibilité de ses activités et fidéliser sa clientèle.

3.3.4.1.1 Avoir pignon sur rue

D'après les jeunes interrogés, ceux qui travaillent à leur compte et qui bénéficient d'une boutique ou d'un local ayant pignon sur rue sont grandement avantagés par rapport à ceux qui n'ont pas les moyens d'en louer un. En effet, les premiers sont facilement repérables, les clients savent où les trouver lorsqu'ils ont besoin de leurs services, tandis que les activités des seconds souffrent d'un manque de visibilité. Lorsqu'elle a ouvert son atelier de couture, Bintou y faisait de longues journées pour qu'on la remarque, pour que les gens sachent qu'une boutique s'est ouverte et qu'ils peuvent venir s'y faire faire des vêtements. « *Bon moi j'ai commencé avec les parents, les amis tout ça. Et là bon, dans le quartier quelques unes on eu le courage de venir. Leurs tenues que les autres voient aussi* » (Bintou, 30 ans, scolarisation secondaire, propriétaire de son atelier de couture, informel).

Bakoala, frigoriste ambulante au moment de l'enquête, a autrefois possédé un atelier dans une petite maisonnette. Selon lui, cet atelier lui permettait de « *gagner peut-être plus de clients que... parce que y a d'autres clients ils*

veulent t'appeler. Ils veulent te chercher mais ils savent pas où tu es. Voilà donc. Mais si tu as un coin, ils viennent. Et maintenant si tu as un coin, les gens te repèrent facilement » (Bakoala, 32 ans, scolarisation secondaire, frigoriste ambulante, informel). Selon lui, s'il n'arrive pas à s'en sortir convenablement dans son activité actuelle, c'est parce qu'il n'a plus cet atelier qui lui permettrait de faire mettre en valeur ses activités dans le quartier. Issouf a vécu la même chose, puisqu'il possédait un petit point de vente au Grand Marché de Ouagadougou avant que celui-ci ne brûle en 2002. Depuis, il est vendeur ambulante dans les rues de Ouagadougou et affirme que son chiffre d'affaires mensuel a grandement diminué.

3.3.4.1.2 Faire de la publicité

Une autre stratégie pour accroître sa visibilité consiste à faire de la publicité pour mettre en valeur ses activités. Ainsi, Fatimata a préparé des fiches qu'elle a distribuées à droite et à gauche. Ces fiches détaillent les services qu'elle offre, les produits qu'elle cuisine ainsi que les prix et l'endroit où on peut la rejoindre. *« Comme ça les gens m'appellent et puis bon, je vais livrer. C'est comme ça que ... et puis il faut relancer les gens. Voilà, sinon si tu es dans ton coin, tu ne sors pas, tu es tout le temps à la maison, tu n'auras rien, ils t'oublient quoi »* (Fatimata, 32 ans, diplômée universitaire en hôtellerie, traiteur à son compte, informel). Bintou abonde en ce sens, disant qu'il faut se *« faire connaître, faire beaucoup de publicité, que les gens t'acceptent »* (Bintou, 30 ans, scolarisation secondaire, propriétaire de son atelier de couture, informel).

Rasmane, qui travaille dans le bâtiment et les travaux publics, a quant à lui décidé de s'enregistrer au registre du commerce burkinabé, c'est-à-dire de formaliser ses activités. Dès lors, il peut laisser sa marque en établissant des factures formelles qui permettent à ses clients de savoir où le rejoindre lorsqu'ils auront à nouveau besoin de ses services. Il peut par conséquent compter sur des clients plus fidèles, qui le rappelleront s'ils ont apprécié son travail. Parmi les autres stratégies commerciales, Abdoulaye cite le crédit, qui permet de vendre plus de marchandises. Cependant, le revers de la médaille est que le commerçant ne peut jamais être sûr que les clients vont revenir et payer leur dette.

3.3.4.1.3 Le soin du travail bien fait

Une fois que l'entreprise a acquis de la visibilité, il faut veiller à la qualité des services rendus. « *C'est par ton travail que les gens se dirigent vers toi* » affirme Bintou (Bintou, 30 ans, scolarisation secondaire, propriétaire de son atelier de couture, informel). Pour fidéliser la clientèle, il faut donc avoir le soin du travail bien fait, avoir à cœur l'amélioration de son activité, « *faire vivre la maison* » comme le dit Joëlle. La qualité du travail effectué est primordiale, car elle garantit la satisfaction du client. Or, un client satisfait est un client qui va non seulement revenir, mais également inciter ses amis et connaissances à avoir recours aux services qui lui ont plu. Le « *bouche à oreille* » est un facteur de réussite pour un travailleur indépendant, tel que l'affirme Bakoala, « *si tu fais bien, c'est le même gars qui va envoyer des clients pour toi* » (Bakoala, 32 ans, scolarisation secondaire, frigoriste ambulancier, informel). Siaka, quant à lui, va chercher les commandes de reprographie chez ses clients et leur rapporte le travail exécuté par la suite pour se démarquer de ses concurrents et s'assurer la fidélité de ses clients.

« Mais moi... parfois je peux sortir, un client peut venir chez moi travailler, je vais demander à connaître son bureau, où il travaille. Avec le temps, je viens vers la personne, il sera mon client fidèle comme ça. S'il a besoin de copies il m'appelle, je viens chercher et je viens photocopier, aller lui livrer » (Siaka, 27 ans, scolarisation secondaire, employé en reprographie, informel)

Ainsi, la visibilité et la qualité des services permettent aux travailleurs indépendants d'être connus dans leur quartier ou dans un domaine d'activité. C'est alors le moment pour les travailleurs indépendants de soigner « *l'approche* » avec les clients afin de gagner leur confiance et qu'un lien s'établisse entre le client et l'entrepreneur. Joëlle affirme en effet très spontanément que les relations qu'elle a acquises avec le temps ainsi que la confiance que les clients mettent en elle contribuent grandement à la réussite de son secrétariat. Elle ajoute que dans son travail, les relations sociales sont très importantes, « *si tu n'es pas sociable comme on dit, tu peux [pas] l'exercer* » (Joëlle, 33 ans, diplômée universitaire en économie, propriétaire d'un secrétariat, informel). Simplicite, pour sa part, affirme

que son entreprise fonctionne bien car il a sciemment installé son atelier de mécanique dans un quartier où il connaît et est apprécié de beaucoup de gens, « *tout le monde me connaissais dans la zone. J'étais gentil avec tous les gars du quartier, tout le monde dans le quartier, c'est pour ça j'ai ouvert là [...] il faut être connu. Si tu es connu, tu as la chance dans la vie seulement c'est bon* ». (Simplice, 27 ans, diplômé primaire, propriétaire de deux ateliers de mécanique, informel) Les relations sociales sont donc au centre des facteurs de réussite pour un travailleur indépendant, qu'il exerce ses activités dans le secteur formel ou informel.

3.3.4.2 Savoir épargner et réinvestir dans son entreprise

Les jeunes entrepreneurs soulignent également l'importance du capital financier qu'ils possèdent et peuvent mobiliser pour investir dans leur entreprise.

« Angèle : Et à ton avis c'est quoi le secret pour réussir dans ton travail ?

Bintou : C'est toujours l'argent, avoir beaucoup d'argent »
(Bintou, 30 ans, scolarisation secondaire, propriétaire de son atelier de couture, informel)

Il est difficile de se lancer en affaires sans posséder un capital de départ minimum. Cependant, pour assurer la pérennisation des activités, il ne faut pas hésiter à investir dans son entreprise. « *C'est comme une fleur, si tu arroses pas, tu mets pas de l'eau, ça peut pas grandir. Il faut toujours mettre de l'eau, surveiller pour voir que ça grandisse* », tel que le précise Gwladys (32 ans, scolarisation primaire, employée en tant que coiffeuse, informel). Elle ajoute que dans un salon de coiffure par exemple, il faut toujours veiller à acheter ou à renouveler tout produit manquant. Fatimata, traiteur à son compte, a dû faire un prêt pour acheter une voiture car sans moyen de déplacement, elle ne pouvait pas livrer sa marchandise. Cet investissement lui permet de faire prospérer son entreprise. Investir dans son entreprise signifie également qu'il faut savoir épargner les profits réalisés. Or, selon Simplicite, plusieurs travailleurs indépendants ne réussissent pas à maintenir leurs activités car ils ne savent pas économiser et dilapident tous les profits obtenus sans réinvestir dans leur activité.

3.4 Perception des atouts et obstacles lors de l'insertion sur le marché du travail ouagalais

3.4.1 La glorification des diplômes et des « papiers »

A la lumière des stratégies que les jeunes mettent en place lorsqu'il s'agit de trouver un travail, il est aisé de remarquer que les diplômes, attestations et autres « papiers » officialisant une formation constituent selon les jeunes Ouagalais qui ont été interrogés au cours de cette enquête un atout majeur sur le marché du travail et ce, peu importe leur niveau de scolarisation. Ce sont d'ailleurs non seulement les diplômes formels qui sont prisés par les jeunes, mais également les attestations d'apprentissage, de formation ou de stage.

En effet, bien que les diplômes ne constituent certes plus un passeport automatique vers la fonction publique, tels que l'ont montré nos entretiens avec les jeunes Ouagalais et l'ont démontré plusieurs études précédentes (Calvès et Schoumaker, 2004 ; Antoine et al., 2001), ils n'en demeurent pas moins nécessaires, sinon essentiels, aux yeux des plus scolarisés lorsqu'il s'agit de s'insérer dans le secteur formel. De plus, les jeunes moins scolarisés qui exercent des activités informelles sont nombreux à citer l'importance des « diplômes », des « papiers », l'importance d'avoir été scolarisé ou d'avoir reçu une formation lorsqu'il s'agit de trouver un travail dans leur secteur.

3.4.1.1 Une preuve de formation et de qualification essentielle pour intégrer le secteur privé

Selon Silvère, les diplômes et attestations constituent des preuves de qualification très importantes pour les jeunes de sa génération lorsqu'il s'agit de chercher un travail dans le secteur privé, que ce soit dans une entreprise formelle ou informelle. Ils attestent en effet d'un niveau de scolarisation ou de formation atteint par la personne qui les possède.

« Bon, bon ici dans cette génération, le travail d'abord c'est le papier... le papier... tu, tu, tu fais un papier, tu as un niveau, on

« Bon, bon ici dans cette génération, le travail d'abord c'est le papier... le papier... tu, tu, tu fais un papier, tu as un niveau, on te recrute par rapport à ton niveau. Aujourd'hui c'est comme ça. [...] On vous recrute par rapport à votre diplôme ou bien à votre formation et puis vous faites un cycle, ou un recyclage carrément, après on vous injecte. Là ça va. Mais c'est le plus difficile, parce que les gens sont de plus en plus de diplômés [...] Donc il faut aller plus loin encore pour avoir un niveau quand même supérieur » (Silvère 24 ans, scolarisation secondaire, peintre contractuel en bâtiments, informel)

Gwladys, qui travaille en tant que coiffeuse dans le secteur informel, insiste sur l'importance de ses « papiers », de ses « diplômes » lorsqu'il s'agit pour elle de trouver un emploi. Dans sa situation, les papiers correspondent aux attestations d'apprentissage qui prouvent qu'elle sait coiffer. « Par exemple moi je suis coiffeuse, si moi j'ai un diplôme, dès que j'arrive, ah je suis coiffeuse, voilà mes papiers diplômes tout ça, on va me tester une semaine tout ça. C'est par le diplôme » (Gwladys, 32 ans, scolarisation primaire, employée en tant que coiffeuse, informel) qu'elle va donc décrocher un emploi. Le « diplôme », ou attestation d'apprentissage, est devenu tellement important que les patrons, tel celui de Gwladys, refusent de les délivrer à leurs apprentis, de peur qu'ils ne les quittent pour aller chercher du travail ailleurs.

3.4.1.2 Faire face à un marché du travail saturé

Le recrutement dans le secteur privé se fait par rapport aux diplômes ou à la formation, tandis que le recrutement dans la fonction publique se fait sur concours, accessibles selon le niveau de scolarisation. Les taux de diplômation de plus en plus élevés au Burkina Faso depuis les Indépendances complexifient d'autant plus la recherche d'emploi à Ouagadougou. « Le marché du travail est saturé. Pour avoir du travail il faut avoir un certain niveau d'études » (Haoua 32 ans, diplômée secondaire, enseignante au primaire, formel public).

Face à un marché du travail saturé, la majorité des jeunes Ouagalais que nous avons interrogés pensent que ceux qui ont le plus de facilité à s'insérer professionnellement sont ceux dont le niveau de scolarisation est le plus élevé, peu importe le secteur. En effet, ceux qui possèdent plus de diplômes sont plus

quelques jeunes ont souligné que les longues études permettent aux individus de développer différentes capacités indispensables pour s'en sortir sur le marché du travail, telles que l'« initiative », la « créativité », l'« innovation ». Silvère affirme que ces capacités qu'il a acquises à l'école lui permettent de se démarquer des autres, ce pourquoi il a été embauché par son employeur.

« Parce que dans le milieu bon, il faut.... Il faut quand même de la créativité. Parce que bon, tu comprends là... Donc il faut de l'innovation et puis bon, je pense que sans ça, sans l'école je n'aurais pas.... Je n'aurais pas eu ce boulot là, je n'aurai pas eu ce boulot. Parce que je serais classé au même standing que les autres et on n'aurait pas trouvé un peu... un peu de quoi soutirer de moi. Je n'aurais pas eu ce travail là » (Silvère 24 ans, scolarisation secondaire, peintre contractuel en bâtiments, informel)

Maï considère que ses diplômes sont une « chance » sur le marché du travail, car ils lui donnent la possibilité d'être plus exigeante vis-à-vis de son employeur ou d'un futur employeur. De plus, le fait de posséder plusieurs diplômes lui permet d'accéder à de meilleurs postes au sein de son entreprise lorsque des recrutements ont lieu. Firmin abonde en ce sens, affirmant qu'avoir fait de longues études ne le désavantage pas sur le marché du travail, mais constitue plutôt un avantage, puisque cela lui permet « d'avoir accès à certaines choses [...] de vouloir un certain standing pour le travail, aussi de pouvoir chercher ».

« Firmin : Généralement au Burkina, je pense que le chômage est surtout au niveau de ceux qui n'ont pas fait de longues études. Je me dis, jusqu'à présent au Burkina, je me dis que celui qui a une maîtrise, s'il doit chômer c'est pas pour longtemps

Angèle : Donc à ton avis les études sont garantes d'un meilleur emploi ?

Firmin : Oui je me dis. Je me dis parce que au moins, avec une maîtrise, on peut pas vraiment rester chômeur au Burkina de façon définitive, à moins qu'on ne trouve pas ce qu'on veut » (Firmin, 29 ans, diplômé universitaire en sociologie, consultant, formel)

Ousmane, cependant, a un avis plus mitigé. Il affirme en effet que les diplômes étaient importants auparavant, mais que ce n'est plus le cas aujourd'hui. Il suffit selon lui d'avoir de l'expérience professionnelle préalable dans un domaine particulier pour être embauché. Il ajoute que dans le domaine de l'informatique, par exemple, les jeunes qui ont fait des études les ont payées très chères et n'acceptent pas d'être embauchés à des bas salaires. Dès lors, les entreprises ou cybercafés qui veulent embaucher un informaticien se tournent vers des individus qui maîtrisent bien l'informatique sans pour autant avoir étudié dans ce domaine et qui, par conséquent, n'auront pas des prétentions salariales trop élevées.

«On trouve que maintenant, tu peux avoir une personne qui a les diplômes et les attestations et qui n'arrivera pas à faire le travail comme tu le veux. Et une personne qui ... comment dirai-je... une personne qui a travaillé dans un truc et qui n'a pas fait ses études, bon qui n'a pas fait des études loin comme ça. Il a juste appris ça comme ça et il fait bien et il aime le travail, c'est ce genre de personne là que tu peux les prendre. Voilà. C'est-à-dire il a fait ça et il connaît très bien et c'est les diplômes seulement qui lui manquent. L'essentiel est qu'il arrive seulement à satisfaire les clients qui viennent, qui veulent venir voir » (Ousmane, 31 ans, scolarisation secondaire, employé dans un cyber café, informel)

3.4.1.3 Les diplômes gages d'un « meilleur » emploi

D'après la grande majorité des jeunes interrogés, plus le niveau de diplomation d'un individu est élevé, meilleur est l'emploi auquel il lui est possible d'aspirer. Ainsi, la totalité des jeunes qui ont été forcés d'abandonner leurs études pensent que leur situation professionnelle aurait été « *différente* » s'ils avaient eu l'occasion de poursuivre leurs études. Différente dans la mesure où selon les jeunes interrogés, les études permettent d'avoir accès à des emplois mieux rémunérés avec de meilleures conditions de travail. Ainsi, selon les jeunes répondants, peu importe leur niveau de scolarisation, les individus qui ont poursuivi des études à un niveau secondaire et encore plus à un niveau universitaire sont « *avantagés* » par rapport à ceux qui n'ont pas eu cette chance.

Les jeunes, tous niveaux de scolarisation confondus, pensent donc que la scolarisation joue un rôle important dans leur classement sur le marché du travail.

Ainsi, Maï continue ses études car elle sait que ses diplômes lui permettront d'avoir un meilleur poste dans son institution lorsque l'occasion se présentera, *« même si on m'a pris comme technicienne supérieure, peut-être que si j'ai un DESS on va me reclasser. Si on me reclasse, ça me fait plus d'argent »* (Maï, 27 ans, diplômée universitaire en informatique, technicienne en informatique à la Cour de Cassation, formel public). Tout comme Maï, les jeunes Ouagalais sont nombreux à souligner que les diplômes et attestations permettent d'avoir accès à de meilleurs salaires.

« J'ai vu beaucoup de gens qui ont fait de école, bon on peut prendre des salaires par mois à 100 000. Y en a aussi par mois à 150 000 et d'autres 100 000, y en a ici. Bon mais pour nous des commerçants, souvent tu peux promener jusqu'à un mois et puis tu peux pas toucher des... tu peux pas reposer des 10 000 même » (Issouf, 31 ans, n'est jamais allé à l'école, vendeur ambulancier, informel).

Parmi les jeunes scolarisés, ceux qui s'en sortent le mieux sur le marché du travail sont, selon Bintou, *« ceux qui ont eu la chance peut-être d'aller faire des études, d'aller faire des grandes études ailleurs »* (Bintou, 30 ans, scolarisation secondaire, propriétaire de son atelier de couture, informel). Fatimata, quant à elle, voudrait poursuivre ses études en marketing à l'extérieur du pays car *« ici y a pas de boulot. Il faut aller à l'école trouver les diplômes, ça sert toujours, je me dis quoi »* (Fatimata, 32 ans, diplômée universitaire en hôtellerie, traiteur à son compte, informel). Dès lors, ne suffit pas d'avoir un simple diplôme. Pour s'en sortir sur le marché du travail, ces jeunes pensent qu'il faut toujours chercher plus, quitte à sortir du pays pour poursuivre ses études. Firmin abonde d'ailleurs en ce sens, pensant que le fait d'avoir fait de longues études ne le désavantage pas sur le marché du travail, mais constitue plutôt un atout, puisque cela lui permet *« d'avoir accès à certaines choses [...] de vouloir un certain standing pour le travail, aussi de pouvoir chercher »*.

Les jeunes qui n'ont pas réussi à décrocher l'emploi qu'ils désiraient sont pour leur part persuadés que c'est leur trop faible niveau de scolarisation qui les a désavantagés. Dès lors, la plupart des jeunes scolarisés au niveau primaire et secondaire déplorent d'avoir quitté l'école trop tôt, affirmant que cela constitue un handicap au cours de leur recherche d'emploi. En effet, tel que cela a été vu ci haut, la majorité des jeunes qui possèdent un niveau de scolarisation primaire et secondaire et qui travaillent dans le secteur informel ne le font pas par choix, mais parce qu'ils n'ont pas réussi à s'insérer dans le secteur formel. Selon leurs dires, cela est en grande partie dû au fait que leur niveau de scolarisation n'est pas suffisamment élevé.

Tandis que Gwladys est convaincue qu'elle serait devenue fonctionnaire plutôt que coiffeuse si elle avait eu le baccalauréat, Béatrice, croit qu'elle aurait trouvé « *facilement* » du travail si elle avait réussi son baccalauréat et poursuivi des études à l'université. Le fait de poursuivre ses études lui aurait permis de ne « *pas souffrir* », de ne « *pas avoir besoin de l'aide de quelqu'un* » et d'« *être indépendante* ». Siaka abonde en ce sens, regrettant n'avoir d'autre choix que celui d'exécuter un travail qui ne demande que peu d'études et qui, par conséquent, lui paraît moins intéressant et noble qu'un emploi demandant un haut niveau d'études.

« Angèle : Et si tu avais poursuivi [tes études] est-ce que tu penses que ça changerait quelque chose aujourd'hui ?

Siaka : Oui ça changerait quelque chose ! Ça changerait quelque chose parce que ... même si je n'avais pas immédiatement eu un concours, je pouvais en fait me débrouiller. Je pouvais avoir un travail privé comme ça. Un travail privé maintenant qui est en liaison avec l'école. Parce que ce que je suis en train de faire, même quelqu'un qui est illettré, suffit qu'il... s'il n'est pas allé à l'école, suffit qu'il sache lire un peu, un tout petit peu pour pouvoir faire ce que je suis en train de faire. Donc on n'a pas besoin d'avoir été loin pour faire ce que je suis en train de faire. Donc si j'avais continué mes études, arrivé à un haut niveau, bon je crois que ça allait beaucoup m'arranger » (Siaka, 27 ans, scolarisation secondaire, employé en reprographie, informel).

que ce que je suis en train de faire, même quelqu'un qui est illettré, suffit qu'il... s'il n'est pas allé à l'école, suffit qu'il sache lire un peu, un tout petit peu pour pouvoir faire ce que je suis en train de faire. Donc on n'a pas besoin d'avoir été loin pour faire ce que je suis en train de faire. Donc si j'avais continué mes études, arrivé à un haut niveau, bon je crois que ça allait beaucoup m'arranger » (Siaka, 27 ans, scolarisation secondaire, employé en reprographie, informel).

3.4.1.4 L'importance de la scolarisation pour les travailleurs indépendants dans l'informel

Plusieurs jeunes qui ont été ou qui sont au moment de l'enquête travailleurs indépendants insistent sur le fait que même dans ce cas, il est préférable d'avoir été scolarisé, de posséder des diplômes ou des attestations d'apprentissage en couture, coiffure etc. Ainsi, Rasmane affirme que plusieurs commerçants qui n'ont pas été scolarisés et qui ouvrent des boutiques sont obligés de les vendre au bout de quelques mois ou années d'activité. Selon lui, il faut avoir des connaissances scolaires de base pour ouvrir une boutique, car ceux qui ne sont pas instruits, qui ne savent pas lire, écrire et compter ont plus de difficultés à tenir les comptes et se font plus facilement avoir par les fournisseurs.

Cependant, Issouf, qui est commerçant ambulant et qui n'a jamais été à l'école, dit ne pas avoir l'impression que cela l'handicape dans son travail. Toutefois, il regrette malgré tout de ne pas savoir parler français, puisqu'il ne peut pas communiquer avec tous ses clients potentiels. De plus, il reconnaît que l'apprentissage du calcul est important dans le métier de commerçant. Il prend donc des cours du soir dans le but d'obtenir son certificat d'études primaires.

« Par exemple si moi je travaille avec de l'argent, et puis je connais pas de compter ? Bon et les autres là, quand il a payé des marchandises... il a déjà divisé ça avant de venir au Burkina même. Mais pour toi, toi tu connais pas des calculatrices un peu, tu peux pas calculer comme des autres qui a fréquenté » (Issouf, 31 ans, n'est jamais allé à l'école, vendeur ambulant, informel)

3.4.2 De l'importance d'avoir le « *bras long* »

Les diplômes et attestations sont ainsi perçus par les jeunes comme facilitant la recherche d'emploi pour ceux qui en possèdent, tandis que ceux qui n'ont pas fait de longues études se sentent pénalisés sur le marché du travail. Cependant, la scolarisation n'est pas le seul facteur que les jeunes ont cité, puisque la totalité d'entre eux, peu importe leur niveau de scolarisation, ont également introduit l'importance des relations. Souvent catégoriques, ils y ont tous eu recours à moment ou un autre, affirmant qu'il est extrêmement difficile de trouver un emploi ou encore d'assurer la viabilité de son entreprise sans « *connaître quelqu'un* », ou avoir des « *relations* ». Le réseau social est surtout utilisé au cours de la recherche d'emploi dans le secteur privé (formel ou informel). En effet, seule la fonction publique semble pour l'instant épargnée par ce phénomène, bien que certains jeunes mettent en doute la transparence des concours, telle Béatrice, qui pense que certains jeunes réussissent les concours grâce à la corruption et à des relations bien placées.

3.4.2.1 La famille au centre de la recherche d'emploi dans le secteur privé

Le réseau familial constitue pour la majorité des jeunes Ouagalais un accès quasi-direct au marché du travail. En effet, avant d'effectuer toute démarche dans le cadre d'une recherche d'emploi dans le secteur privé, formel ou informel, les jeunes déscolarisés autant que diplômés d'une université se tournent vers leur famille, que ce soit la famille proche (parents, frères, sœurs) ou la famille élargie (oncles, tantes, cousins, voire amis proches). Plusieurs cas de figures peuvent alors se présenter.

Tout d'abord, la famille peut jouer un rôle direct dans l'embauche d'un de ses parents. En effet, un membre de la famille peut avoir un poste vacant dans l'entreprise dans laquelle il œuvre, auquel cas il va embaucher en priorité un jeune issu de sa famille. Le réseau familial « direct » constitue un atout majeur sur le marché du travail. En effet, de plus en plus d'entrepreneurs et patrons n'embauchent dans leurs entreprises que des membres de leur famille. La famille

est tellement favorisée lorsqu'il est question d'emploi que certains vont préférer recruter leur sœur, cousin ou fille même lorsque ces derniers possèdent un niveau de scolarisation inférieur à quelqu'un qui postule de l'extérieur. D'après Simplicie, l'employeur va toujours prendre « *[s]on parent, c'est en famille* » (Simplicie, 27 ans, diplômé primaire, propriétaire de deux ateliers de mécanique, informel). Pour Silvère, les jeunes qui sont les plus avantagés sur le marché du travail sont donc les jeunes dont les parents sont commerçants ou dont les parents dirigent une entreprise familiale, puisqu'ils sont alors « *intégrés d'office* » dans l'entreprise de leurs parents. Ils ont plus de facilité être formés car ce sont les parents qui s'en occupent. Ils peuvent même ouvrir leur propre commerce par la suite. « *Donc mieux vaut que tu as des parents qui travaillent, on peut t'aider. Par exemple tu es un grand commerçant comme ça, il faut qu'il prend ses propres enfants, sa famille avant d'embaucher les autres* » conclue Catherine (Catherine, 26 ans, scolarisation secondaire, employée dans un télécentre, informel). Fatimata, qui gère sa propre entreprise de traiteur, a d'ailleurs embauché des cousines pour faire les pauses-café⁸ avec elle.

Cependant, l'embauche au sein du réseau familial peut également être perçue comme un obstacle par certains jeunes. En effet, si tout le monde privilégie sa famille avant d'embaucher à l'extérieur, cela rend plus difficile la recherche d'emploi. Issouf, par exemple, a migré à Ouagadougou pour trouver du travail, mais y vit seul et n'y possède pas de famille. Il ne peut donc pas avoir accès à toute la gamme d'emploi que les individus réservent à des membres de leur famille, « *le grand qui est seul même, il prend pas des gens comme ça maintenant. Il prend son enfant de son tante, son enfant de son frère* » (Issouf, 31 ans, n'est jamais allé à l'école, vendeur ambulant, informel).

La famille peut également agir comme un intermédiaire entre le parent qui cherche un emploi et un ami ou une connaissance qu'elle sait avoir un poste vacant. La famille recommande alors son fils, sa cousine ou son neveu à ce dernier. C'est ainsi que Madi a été embauché à l'École Internationale de

⁸ Lors de congrès, de réunions ou de conférences, les organisateurs sous-traitent souvent à des entrepreneurs privés l'organisation des collations le matin et l'après-midi. Les pauses-café sont correspondent donc à ces collations, pendant lesquelles sont servis des rafraîchissements et un léger goûter.

Ouagadougou. En effet, son père y travaillait depuis plusieurs années et a su qu'un poste de jardinier se libérait. Sachant que son fils était à la recherche d'un emploi, il l'a alors recommandé à ses supérieurs, qui lui ont offert le poste. Catherine a également bénéficié de l'aide de sa tante pour trouver son emploi, puisque cette dernière connaissait la propriétaire du télécabine où elle travaillait au moment de l'enquête.

Cependant, l'insertion par l'intermédiaire de la famille peut également s'avérer néfaste comme c'est parfois le cas lorsqu'un jeune est « confié » par ses parents à un autre membre de la famille. Comme dans la plupart des pays africains, le « confiage » d'enfants, qui consiste à placer son enfant chez un autre membre de la famille qui le prend alors complètement en charge est une pratique relativement courante au Burkina-Faso (Pilon, 2003). Dans les cas rencontrés au cours de notre enquête, les enfants ont été placés par leurs parents chez un membre de la famille (une tante ou une cousine) qui en a fait la demande, affirmant qu'il allait s'occuper de l'éducation de ce dernier en échange de quelques tâches ménagères ou d'un soutien aux activités économiques.

Ainsi, la cousine de Gwladys est venue la chercher au Ghana en disant à sa mère, qui ne travaillait pas et dont le mari venait de mourir, qu'elle allait s'en occuper et la mettre à l'école. Toutefois, une fois arrivée au Burkina Faso, Gwladys a en fait travaillé dans le salon de coiffure de sa cousine pendant plus de 10 ans sans être payée. Elle y a certes appris un métier, mais a tout de même été exploitée pendant de longues années, puisqu'elle n'était pas rémunérée. De même, Clarisse a été confiée à sa tante très jeune. Au départ, elle effectuait des tâches ménagères et n'a pas été envoyée à l'école. Aujourd'hui, Clarisse habite toujours avec sa tante et travaille pour elle, vendant du *dégué*⁹ au bord de la rue et remettant tous ses profits à cette dernière sans qu'elle ne lui verse un salaire. À 24 ans, Clarisse n'a jamais appris de métier ni poursuivi ses études. Elle n'est donc pas indépendante et ne sait pas comment faire pour cesser de travailler pour sa tante.

⁹ Le dégué est un plat africain à base de mil et de lait caillé qui se boit généralement après le repas du soir

Ces deux jeunes filles qui ont été confiées par leurs parents à un autre membre de la famille se sont certes insérées sur le marché du travail, mais n'ont jamais été rémunérées en échange de leurs services. Dès lors, l'utilisation du réseau familial n'a pas été bénéfique pour elles, puisqu'elles ont en quelque sorte été exploitées par leur famille.

3.4.2.2 L'importance de connaître des « grandes personnes »

Lorsque le réseau familial n'est pas en mesure de combler la recherche d'emploi, les jeunes se tournent alors vers leur réseau social élargi, tels que les amis et connaissances, les anciens professeurs ou collègues de travail. Il est donc primordial pour les jeunes Ouagalais d'avoir le « *bras long* » s'ils veulent faciliter leur recherche d'emploi.

« Par exemple si tu n'as pas les gens, les grands types dans les choses, fonction publique, c'est rare de trouver quoi. Tu peux pas te lever comme ça, aller dire je cherche du travail et puis on va t'embaucher. Tu peux pas faire ta demande comme ça aller déposer. Il faut connaître quelqu'un qui va appuyer ta demande » (Fati, 25 ans, scolarisée primaire, employée en tant que cuisinière, informel).

Ainsi, plusieurs jeunes pensent qu'il est impossible de trouver un emploi sans passer par une connaissance qui intervient en leur faveur auprès de potentiels employeurs. Les relations sont également importantes pour connaître les avis de recrutements avant même qu'ils ne soient rendus publics, puisqu'il est alors déjà trop tard. En effet, par le jeu des relations, les postes sont souvent pourvus avant même que l'annonce ne paraisse, car les avis de recrutement sont souvent lancés par simple formalité. *« A Ouaga, sans relations c'est difficile. Parce que beaucoup de gens que moi je connais qui travaillent, c'est par la bouche qu'on est venu leur dire qu'il faut aller là-bas »* (Antoine, 24 ans, diplômé universitaire en électrotechnique, électrotechnicien, formel).

Bintou, par exemple, a appris la couture dans une école privée. Quand elle a eu son diplôme, on lui a demandé d'enseigner dans cette même école. Bien qu'elle faisait partie des meilleures couturières de l'école, elle pense avoir été

embauchée car « *ici c'est quoi, les trucs comme ça, c'est toujours les relations* » (Bintou, 30 ans, scolarisation secondaire, propriétaire de son atelier de couture, informel). En effet, la directrice de l'école est une amie de ses parents. Joëlle et Maï, qui ont toutes deux fait des stages dans des banques, avouent y être entrées grâce aux recommandations d'une connaissance. Selon Maï, n'importe qui ne peut pas avoir un stage, même non rémunéré, « *si par exemple tu as un parent dans la boîte il peut t'aider à avoir un stage* » (Maï, 27 ans, diplômée universitaire en informatique, technicienne en informatique à la Cour de Cassation, formel public), sinon les chances sont minces. Elle déplore d'ailleurs ce système où on ne teste pas les gens, où les employeurs ne cherchent pas à savoir ce que les postulants valent, mais les embauchent sur recommandation seulement. Sans une solide référence, affirme-t-elle, les dossiers ne sont même pas étudiés. Ousmane, quant à lui, a trouvé son emploi dans un cyber café grâce à un ami qui y travaillait et qui l'a informé qu'un poste était vacant.

Certains jeunes vont même jusqu'à assurer que les relations ont aujourd'hui pris le dessus sur les diplômes. « *Les diplômés au Burkina ici, c'était avant, mais maintenant il faut passer par les oncles, par les grandes personnes, par les gens connaissants pour pouvoir réussir* » (Gwladys, 32 ans, scolarisation primaire, employée en tant que coiffeuse, informel). Béatrice abonde en ce sens, convaincue que même avec un certificat d'études primaires, les gens qui ont des relations peuvent trouver un emploi et se débrouiller. Cependant, selon ses dires, les relations constituent un obstacle à la recherche d'emploi. En effet, comme plusieurs autres jeunes interrogés au cours de cette enquête, elle est burkinabè mais a grandi en Côte d'Ivoire. Elle n'est rentrée à Ouagadougou que récemment et n'a pas eu le temps de se forger un réseau social. Tous les jeunes qui sont nés ou qui ont grandi en Côte d'Ivoire suite à l'émigration économique de leurs parents et qui sont rentrés au Burkina Faso pour y effectuer leurs études secondaires et/ou universitaires déplorent n'avoir pas eu le temps de se faire des relations, tel Firmin, qui ajoute que « *lorsque tu n'as pas un système de réseautage aussi bien placé, tu ne peux qu'attendre les concours officiels et les choses officielles pour pouvoir aller* » (Firmin, 29 ans, diplômé universitaire en sociologie, consultant, formel)

si elle n'a pas encore trouvé d'emploi fixe, c'est parce qu'elle cherche par ses propres moyens.

« Ici, quand on veut trouver un travail, il faut forcément passer par quelqu'un qu'on connaît. Alors que moi je ne fais pas ça. Je me lève, je pars déposer mes dossiers, je passe de temps en temps pour voir s'il y a des nouvelles. C'est-ce que je fais. Mais j'ai vu qu'on a embauché des gens bien après que je sois venue déposer mes dossiers. Et quand je me renseigne on dit « Non, c'est la copine de quelqu'un qui travaille dans la boîte », ou bien sa cousine, bref quelque chose comme ça » (Nina, 28 ans, diplômée universitaire en sociologie, secrétaire contractuelle, formel).

Antoine souligne un autre effet pervers de l'embauche par relation, soit l'obligance qu'elle crée envers la personne qui a aidé à l'embauche. En effet, l'individu qui vient d'entrer dans l'entreprise n'osera pas revendiquer ses droits ou créer un syndicat, puisqu'il risque alors de nuire à la personne qui a intercedé en sa faveur. *« À cause de la personne qui t'a envoyée, il y a beaucoup de choses que tu ne vas pas faire dans la boîte. Si quelqu'un te dit j'ai un petit frère, je vais te l'envoyer pour que tu le prennes dans ta boîte, si le petit arrive, il ne peut pas monter les ouvriers pour qu'on augmente les salaires » (Antoine, 24 ans, diplômé universitaire en électrotechnique, électrotechnicien, formel).*

Chapitre 4.

Emploi et conditions de travail : entre idéal et réalité

Les trajectoires d'insertion des Ouagalais sur le marché du travail sont variées et le rôle joué par le niveau de scolarisation dans les stratégies d'obtention de leurs premiers emplois ne peut être nié. Il convient désormais de dresser un bilan de la satisfaction des jeunes face à leurs situations d'emploi, en dévoilant tout d'abord la perception que les jeunes citadins se font d'un bon emploi. Les caractéristiques de l'emploi idéal tel que décrit par les participants aux entretiens individuels seront ensuite confrontées à leur expérience sur le marché du travail, mettant ainsi à jour les principaux défis auxquels la jeune génération fait face sur le marché du travail burkinabè.

4.1 L'emploi idéal

4.1.1 Un emploi qui « paie »

Les jeunes qui ont été interrogés au cours de cette enquête ont maintes fois abordé le thème de l'argent. En effet, à tous niveaux de scolarisation, la totalité des jeunes valorise l'aspect pécuniaire d'un travail. Le salaire constitue par conséquent un facteur important dans l'appréciation qu'ils se font de leur emploi. Les jeunes considèrent qu'un bon emploi est un emploi qui « *paie bien* » et l'amour qu'ils portent à leur travail est fortement lié au montant de leur salaire. Tel que le récapitule Madi, « *j'aime travailler là où je peux gagner de l'argent* » (Madi, 29 ans, scolarisation primaire, employé en tant que jardinier, formel).

Bien que tous les jeunes travaillent pour gagner de l'argent, tous n'en ont pas besoin pour les mêmes raisons. En effet, pour certains jeunes, notamment les moins scolarisés qui travaillent dans le secteur informel, le travail est une question

de « *survie* ». Ils travaillent dans le but de subvenir à leurs besoins primaires et à ceux de leur famille, c'est-à-dire principalement pour se loger et se nourrir. Bakoala, qui a beaucoup de difficultés à s'en sortir financièrement avec son travail de frigoriste ambulant, ajoute que « *c'est une survie nous où on vit. C'est une survie. C'est une survie où on est. Voilà* » (Bakoala, 32 ans, scolarisation secondaire, frigoriste ambulant, informel). Dès lors, un bon travail est un travail qui « *nourrit son homme* ». D'ailleurs, Madi aime son travail « *parce que je gagne de l'argent à manger* » (Madi, 29 ans, scolarisation primaire, employé en tant que jardinier, formel), tandis que pour Silvère, « *lorsque vous arrivez à vous en sortir, c'est votre meilleur emploi* » (Silvère, 24 ans, scolarisation secondaire, peintre contractuel en bâtiments, informel).

« Ici, au Burkina ici, on travaille parce que on a besoin de l'argent. Ici, on remarque aujourd'hui, l'argent est nécessaire [...] C'est pas le travail, c'est l'argent seulement on a besoin. C'est l'argent... c'est l'argent seulement on a besoin. En conclusion, tout le monde se bat pour chercher de l'argent, n'importe quel travail. Lorsqu'il y a de l'argent, on se bat pour ça » (Ousmane, 31 ans, scolarisation secondaire, employé dans un cyber café, informel).

Travail et salaire sont donc étroitement liés pour ces Ouagalais et ceux qui ne sont pas satisfaits de leur salaire souhaitent changer de travail afin de gagner plus d'argent. La plupart des jeunes Ouagalais employés dans le secteur informel seraient d'ailleurs prêts à quitter leur emploi actuel du jour au lendemain s'ils trouvaient un emploi mieux payé ailleurs. Ainsi, Catherine aimerait faire une formation en informatique car elle pense que cela lui permettrait de trouver un emploi de secrétariat ou tout autre travail qui est « *mieux que le télécentre là* » (Catherine, 26 ans, scolarisation secondaire, employée dans un télécentre, informel). Ici, « *mieux* » signifie mieux rémunéré et il est aisé de remarquer que Catherine associe meilleur emploi avec meilleure paie, sans se soucier des autres conditions de travail.

Plus encore, plusieurs jeunes particulièrement parmi les moins scolarisés ont déclaré qu'ils préféreraient un travail qu'ils n'aiment pas, mais qui est bien rémunéré, à un travail qui leur plaît, mais dont le salaire est inférieur. « *On va là*

où ça t'arrange » énonce Firmin (29 ans, diplômé universitaire en sociologie, consultant, formel). Bintou, quant à elle, n'hésite pas à dire que *« si c'était possible de faire autre chose qui peut me permettre de vivre mieux, je pourrai le faire »* (Bintou, 30 ans, scolarisation secondaire, propriétaire de son atelier de couture, informel), même si cela implique qu'elle quitte le domaine de la couture. Gwladys va plus loin en exprimant qu'elle n'aurait *« pas le choix »* d'effectuer un emploi qu'elle n'aime pas si celui-ci est bien payé. Ce qu'elle cherche avant tout d'un travail, c'est l'argent qu'il permet de gagner.

« Par exemple, si le travail que je fais ça ne me plaît pas, mais je gagne beaucoup, ça veut dire que là-bas je n'ai pas le choix. Parce que comme je gagne beaucoup, je n'ai pas le choix, je suis obligée d'accepter. Malgré que je n'aime pas, je suis obligée d'accepter. Parce que je gagne plus que... ou quelque chose qui me plaît, là-bas ça me plaît, mais je gagne pas beaucoup. J'accepterais où ça me plaît pas, pour avoir plus. Avoir le plus » (Gwladys, 32 ans, scolarisation primaire, employée en tant que coiffeuse, informel).

Béatrice abonde en ce sens. Travaillant comme secrétaire médicale, elle ne se plaît toutefois pas en milieu hospitalier. Cependant, elle ajoute qu'elle pourrait aimer son travail *« si toutefois ce qu'on me donnait était vraiment suffisant. Mais comme c'est pas suffisant, je peux pas l'aimer. Je le fais, je fais normalement mon travail mais... je peux pas rester là-bas. Mais, par contre, s'il me donnait une somme que je voulais vraiment, s'il me dit de rester là-bas toute ma vie, je vais rester »* (Béatrice, 33 ans, scolarisation secondaire, secrétaire médicale, informel). Dès lors, Béatrice met l'accent sur le montant de sa rémunération et non pas sur ses champs d'intérêts et de spécialisation. Ce qui crée l'appréciation d'un travail n'est donc pas le lieu de travail ou le type d'emploi occupé, mais le salaire qui y est associé, puisque Béatrice accepterait de travailler toute sa vie dans un milieu qui ne lui plaît pas à condition qu'il lui rapporte le salaire qu'elle désire. Ousmane, qui rêve de devenir musicien et qui travaille pour épargner de l'argent en vue d'enregistrer son premier disque, avoue même vers la fin de son entrevue que si son travail dans le cyber café devient rentable, il pourrait en oublier la musique. Ainsi, il avoue que l'argent peut le détourner de son ambition, de son rêve, de son projet professionnel.

« Parce que je pense que si ce... si ce travail d'informatique là, si ça me paie très bien... peut-être... je dis peut-être là je peux arriver à oublier la musique. Voilà. Puisque je me suis dit... puisque j'aime ça, mais... si... la manière que... j'arrive à faire tout ce que je veux, je pense que je vais pouvoir oublier » (Ousmane, 31 ans, scolarisation secondaire, employé dans un cyber café, informel).

Les jeunes scolarisés au niveau universitaire et qui travaillent dans le secteur formel ou qui possèdent leur propre entreprise (formelle ou informelle) attendent également d'un travail qu'il soit bien rémunéré. Il n'est plus question ici de survie, mais plutôt d'augmenter leur niveau de vie, d'être *« plus à l'aise »*. Certains jeunes qui travaillent dans la fonction publique déclarent également chercher un travail mieux payé. C'est le cas de Maï, qui est employée à la Cour de Cassation en *« attendant d'avoir mieux »*. Elle est en constante recherche d'emploi et aimerait intégrer une *« grande boîte »* ou une banque, puisqu'elle dit qu'en général, *« ils paient mieux »*. Rasmane, quant à lui, cherche à viser toujours plus loin dans son métier de commerçant afin que ses affaires prospèrent. Ses revenus ne lui paraissent jamais suffisants et il affirme que plus ses gains sont élevés, plus il pourra les réinvestir afin de gagner encore plus d'argent le lendemain. Il a d'ailleurs ouvert une boutique d'alimentation qu'il a décidé d'enregistrer auprès de l'État afin de pouvoir répondre à des appels d'offre publics et privés et réaliser d'importantes transactions marchandes *« qui pourront m'aider vraiment à bien évoluer. Ouais vraiment parce que dans le monde là il faut pas rester bas, tu peux pas rester bas, si tu reste bas on va te piétiner »* (Rasmane, 33 ans, diplômé universitaire en gestion, entrepreneur dans les bâtiments et les travaux publics, formel). Évoluer signifie donc pour Rasmane acquérir un statut professionnel par l'intermédiaire de l'argent qu'il gagne.

4.1.2 De l'argent pour être indépendant et *« avoir la parole »*

Pour la majorité des jeunes possédant divers niveaux de scolarisation, le fait de gagner de l'argent est aussi synonyme d'indépendance financière, une étape importante d'entrée dans la vie adulte. En effet, travailler c'est de ne pas être dépendant des autres au plan monétaire.

« Si tu veux vraiment le respect faut pas demander à quelqu'un. C'est surtout ça. En tout cas moi, c'est mon point de vue comme ça. Tu demandes à quelqu'un, vraiment ce que la personne n'allait pas te dire, il va te dire. C'est ce que la personne elle va te traiter. Mais tu demandes pas, tu t'en fous de quelqu'un » (Fati, 25 ans, scolarisée primaire, employée en tant que cuisinière, informel).

En demandant une aide financière, Fati pense qu'on se soumet à ses crédeurs, qui *« peuvent désormais tout se permettre »*. Le plus important pour elle est donc de travailler et de gagner sa vie de façon à ne pas *« demander quelqu'un. Surtout ça, à ne pas demander quelqu'un »*. De même, Gwladys aime son emploi car elle n'a pas besoin d'emprunter de l'argent à d'autres et d'avoir de dettes envers eux.

« Ce qui me plaît c'est... parce que bon, je ne demande pas quelque soit... de sou. Je ne demande jamais de l'argent à quelqu'un. Parce que je suis content parce que je n'ai jamais allé chez quelqu'un, donne-moi, donne-moi ça. Un temps que je vais pas chez quelqu'un pour demander, je suis très content » (Gwladys, 32 ans, scolarisation primaire, employée en tant que coiffeuse, informel).

Au contraire, Béatrice travaille à temps partiel et est encore dépendante de ses parents. Cette situation lui déplaît puisqu'elle affirme qu'à 33 ans, c'est à elle de venir en aide à ses parents. Elle souffre de ne pas être indépendante, de ne pas pouvoir *« s'en sortir »* seule, mais elle ne peut refuser leur argent, en ayant besoin pour vivre.

L'indépendance financière permet également de *« s'occuper de sa famille »*, le mot famille devant être ici entendu dans un sens très large, puisqu'il inclut autant conjoint et enfants que parents, frères et sœurs, cousins et cousines. Pour Firmin, un bon travail est un travail qui permet d'*« être capable de subvenir à ses propres besoins et capable aussi d'aider certaines personnes aussi qui sont dans le besoin »* (Firmin, 29 ans, diplômé universitaire en sociologie, consultant, formel). En effet, il faut pouvoir payer l'école à ses enfants, venir en aide à des parents vieillissants qui ne travaillent plus, à des frères et sœurs qui veulent poursuivre leurs études ou à des cousins et cousines qui sont au chômage. À Ouagadougou, bon nombre de jeunes précisent qu'il est important de travailler

pour pouvoir aider un membre de sa famille dans le besoin, notamment ses parents.

«Donc tout le temps je dis je vais me battre pour pouvoir avoir quelque chose, le donner pour que [ma mère] sache que elle m'a pas mis au monde pour être inutile. Elle m'a mis au monde pour que je donne un fruit, pour que l'accouchement la soit un fruit un jour » (Gwladys, 32 ans, scolarisation primaire, employée en tant que coiffeuse, informel)

Comme dans de nombreux pays Africains, il existe ainsi une forme de solidarité intergénérationnelle familiale, qui pallie un système de retraite inexistant, puisque ce sont les enfants qui prennent financièrement en charge leurs parents à partir du moment où ceux-ci ne peuvent plus travailler. Selon Haoua, tout individu qui travaille doit faire quelque chose pour ses parents, *« même s'ils ne te demandent rien, pour ta bénédiction »* (Haoua 32 ans, diplômée secondaire, enseignante au primaire, formel public). Bakoala ajoute que son père sait qu'il n'a pas un bon travail car il ne peut pas lui envoyer de l'argent tous les mois. *« Par exemple, moi je suis là, je souffre là, je me dis je souffre. Réellement je souffre. Mon papa lui, il sait qu'il n'a pas eu la chance de me secourir. Maintenant, il sait que je souffre. Il sait. Il sait que je souffre, il sait. Parce que je lui ai jamais rien donné »* (Bakoala, 32 ans, scolarisation secondaire, frigoriste ambulancier, informel).

Dès lors, les individus qui travaillent et gagnent de l'argent sont indépendants financièrement et peuvent venir en aide aux membres de leur famille si le besoin s'en fait sentir. L'importance de l'argent à Ouagadougou découle de cette relation d'aide. En effet, selon Simplicie, chacun semble regarder son voisin en fonction de l'aide financière qu'il pourra ou non lui apporter un jour. *« Si tu n'as rien, on te regarde pas. Tu sais à Ouaga, il faut que tu aies. Si tu n'as rien, on te connaît pas »* (Simplicie, 27 ans, diplômé primaire, propriétaire de deux ateliers de mécanique, informel). Il travaille donc pour *« avoir »* et *« avoir »* pour pouvoir venir en aide aux autres.

«Premièrement si tu n'as rien, tu n'es rien. Parce que tu ne peux rien faire, tu ne peux pas aider quelqu'un. Ah, si ta vie ne sert pas à quelqu'un, ce n'est pas la peine. C'est ce que tout le monde souhaite quand même, que tu sois utile à des gens. Mais

si vraiment tu es là, on ne voit pas ce que tu fais... » (Rasmane, 33 ans, diplômé universitaire en gestion, entrepreneur dans les bâtiments et les travaux publics, formel).

Ainsi, les gens qui sont reconnus et respectés sont ceux qui travaillent et donc, qui gagnent de l'argent, puisque cet argent leur permet non seulement d'être indépendants, mais également d'être utiles, de subvenir aux besoins des autres. Selon lui, c'est une des conséquences de la pauvreté, les gens sont devenus sélectifs, *« ils choisissent carrément, ils choisissent les gens. On ne prend pas quelqu'un au hasard. Si on te prend là aujourd'hui là c'est que tu peux leur profiter »*. Le statut social donné par la possession d'argent provient donc selon Rasmane du fait que les gens vont considérer ceux qui pourront un jour leur être utiles.

Bakoala va encore plus loin, affirmant que si tu ne travailles pas et ne gagnes pas d'argent, *« tu n'as pas la parole, ce que tu dis là, c'est faux. Parce que aujourd'hui en Afrique, si tu n'as pas les moyens là, tu n'arrives pas à te supporter et venir en aide des gens là, on te considère pas. Ceux qui te considéreront, c'est ceux qui sont comme toi. C'est ceux qui souffrent comme toi qui peuvent t'écouter parler »* (Bakoala, 32 ans, scolarisation secondaire, frigoriste ambulante, informel). Cela signifie que la « parole » n'est pas donnée par le travail, mais plutôt par l'argent que ce dernier permet de gagner. Le respect ne vient pas du labeur du travailleur, mais du montant d'argent que ce labeur lui rapporte.

Dès lors, l'argent est particulièrement valorisé dans la société ouagalaise et ceux qui en possèdent acquièrent automatiquement un statut. De l'autre côté, les plus pauvres, en ne possédant pas d'argent, ne possèdent ni parole, ni statut. Ils ne sont « riens », tel que le dit Catherine, *« j'espère que un jour là, je serai quelqu'un. Pour le moment je ne suis rien »* (Catherine, 26 ans, scolarisation secondaire, employée dans un télécentre, informel). Catherine dit qu'elle sera quelqu'un quand elle aura trouvé un emploi dont le salaire est de 25 000 francs CFA¹⁰ par mois. Ainsi, elle pourra économiser 15 000 francs CFA¹¹ par mois

¹⁰ Environ 60 \$ canadiens

¹¹ Environ 35 \$ canadiens

pendant un an ce qui lui donne la possibilité de « *faire quelque chose* ». Le fait d'exister en tant qu'individu dans la société ouagalaise est donc étroitement lié au fait de gagner un salaire.

4.1.3 Un emploi qui permet de compenser pour le manque de diplômes

Pour les jeunes Ouagalais les moins scolarisés, le travail est important non seulement pour le côté matériel, mais également car il leur permet d'obtenir un statut, de devenir « *quelqu'un* ». Ainsi, ceux qui n'ont pas fait de longues études, et qui ne peuvent pas être reconnus sur la base de leurs diplômes, mettent l'accent sur la reconnaissance qu'ils obtiennent par l'intermédiaire de leur travail. En effet, selon Catherine, le travail fait la personne, « *sans le travail tu ne peux pas devenir une personne* » et on ne peut pas être respecté lorsqu'on ne travaille pas. « *Mais si tu es à la maison là même là. Toi tu es quoi ? On te considère un quoi ?* » (Catherine, 26 ans, scolarisation secondaire, employée dans un télécabine, informel). Haoua ajoute que dès qu'on apprend que quelqu'un travaille, « *tout le monde te regarde* ». Le travail donne donc un statut, « *on devient important* » et un travail idéal est un travail qui apporte à celui qui l'exécute considération et respect. Madi considère qu'il a un bon travail car il est reconnu dans sa communauté. « *Quand je pars chez moi là, y a des gens qui disent ah ! Voici Madi, que il travaille avec des Blancs. Bon, comme ça là, comme ça là aussi, ça me plaît quoi, ouais* » (Madi, 29 ans, scolarisation primaire, jardinier dans une école, formel).

Propriétaire de deux ateliers de mécanique, Simplicie se sent sur un pied d'égalité avec ses frères et sœurs, qui ont tous fait de plus longues études que lui et qui travaillent dans le privé ou dans la fonction publique, non pas parce qu'il possède sa propre entreprise, mais parce que celle-ci lui permet de gagner autant d'argent qu'eux. « *Aujourd'hui, on est presque pareil. Y a aucun qui est mieux que moi* » (Simplicie, 27 ans, diplômé primaire, propriétaire de deux ateliers de mécanique, informel) affirme-t-il dans la mesure où il gagne autant d'argent, sinon plus, qu'eux. Il précise également qu'il a pu se payer une moto et une voiture avant eux, montrant par là que ses gains financiers lui permettent d'acquérir un statut équivalent à celui de ses frères et sœurs instruits et travaillant

dans le secteur formel. Il se compare donc à ses frères et soeurs sur des bases financières, se jugeant « *aussi bien* » parce qu'étant aussi aisé qu'eux.

Ainsi, avoir de l'argent permet de se comparer aux autres, de voir si on est « *mieux* » que les autres et d'acquérir un statut dans l'affirmative. Bintou affirme que ses amies qui travaillent dans des banques ou pour des entreprises formelles privées sont « *mieux que moi* » car elles arrivent à payer leur voiture tandis qu'elle vient de se lancer en affaires et que ses profits demeurent modestes. Silvère confirme qu'à Ouagadougou, les uns et les autres se jugent et sont jugés en fonction de l'argent qu'ils gagnent.

« Si le travail ne te profite pas, ça se ressent. Est-ce que tu comprends ? Bon ça se ressent et tu n'arrives pas à t'offrir certains trucs et on te juge par là. Par rapport à tes autres quoi, à tes promotionnaires. On voit. Bon, actuellement je n'ai pas de moto, mes autres promotionnaires en ont déjà. Bon, par delà on te juge déjà, je n'ai pas de moto ça veut dire que le travail ne te profite pas. [...] Ouais c'est plus difficile. On est jugé par là parce que... comme maintenant, ce que vous avez on vous juge comme ça. Le trafic d'influence ça ne suffit pas, ça ne suffit pas. Donc il faut... il faut carrément que la société sente que vous possédez quelque chose et puis bon, on vous classe » (Silvère 24 ans, scolarisation secondaire, peintre contractuel en bâtiments, informel).

4.1.4 Un emploi fixe

D'un emploi idéal, la majorité des jeunes, notamment ceux qui sont scolarisés au niveau primaire et secondaire, attendent qu'il soit « *fixe* », « *garanti* ». En effet, évoluant pour la majorité dans le secteur informel, où rares sont les emplois garantis, les jeunes savent qu'ils peuvent être remerciés du jour au lendemain, sans préavis, et donc, ne plus avoir de salaire pour vivre. Dès lors, tous les jeunes qui ne travaillent pas dans le secteur informel par choix préféreraient avoir un travail « *sûr* », leur apportant un salaire garanti. Siaka, par exemple, qui travaille en tant que reprographe pour un patron dans le secteur informel, cherche « *mieux* », c'est-à-dire un emploi où « *tu peux travailler jusqu'à ta mort* » un emploi « *qui a un peu plus de garanties* ». Silvère est peintre contractuel en bâtiments n'est pas satisfait de sa situation professionnelle dans la

mesure où il exerce un travail « *en dents de scies* ». Il dit qu'il lui arrive de ne pas travailler pendant un mois « *et ça c'est dangereux pour moi* » car il n'a alors plus d'économies et a peur de devenir « *un gras, un hypocrite, on devient de tout quoi* ». Sa situation ne lui plaît pas et Silvère serait prêt à exercer n'importe quel emploi dans la mesure où ce dernier est « *stable. Là où je trouve qui soit stable seulement, je fonce* » (Silvère 24 ans, scolarisation secondaire, peintre contractuel en bâtiments, informel). Il ajoute cependant que s'il avait la garantie de travailler deux semaines par mois dans la peinture, il serait satisfait. C'est donc réellement la peur de ne pouvoir subvenir au lendemain qui ne lui plaît pas dans son travail actuel et non pas les tâches effectuées.

Les jeunes qui travaillent en tant que contractuels, que ce soit dans le secteur formel ou informel, doivent également gérer l'instabilité de leurs contrats, puisqu'ils ne sont jamais certains de gagner un salaire le mois suivant. Ils ne peuvent par conséquent pas faire de projets à long terme. Au contraire, un emploi stable et des revenus fixes leur donneraient la possibilité de se projeter dans l'avenir. Nina, qui fait « *des contrats par ci par là* » en tant que secrétaire, aimerait avoir un « *boulot fixe* » afin de « *réaliser certains projets* ».

« Parce qu'avec les contrats, on n'est jamais sûr. Mais avec un travail stable, on peut faire un programme et dire « Dans tel nombre de mois, je vais réaliser telle chose ». On peut faire ce genre de programme là quoi... et c'est aussi toujours rassurant de savoir qu'à la fin du mois on n'a pas à se demander « Est-ce que je peux avoir un salaire ou pas », des choses comme ça » (Nina, 28 ans, diplômée universitaire en sociologie, secrétaire contractuelle, formel).

Firmin aimerait un emploi fixe car c'est « *permanent, c'est stable. Je me dis bon, à chaque moment au moins, en tout cas permanemment, tu arrives à subvenir à tes besoins, il y a rarement des périodes d'inactivités ou... Donc je me dis que ça c'est encore mieux* » (Firmin, 29 ans, diplômé universitaire en sociologie, consultant, formel). La stabilité est une caractéristique que Firmin recherche particulièrement dans un emploi. Cependant, il ajoute qu'entre un emploi stable et un emploi bien rémunéré, il choisirait le travail le mieux rémunéré, ce qui démontre bien que le salaire demeure quand même le premier critère de choix pour les jeunes.

Or, les seuls emplois fixes et salaires garantis sur le marché du travail ouagalais sont les emplois de la fonction publique, ce pourquoi les jeunes, notamment ceux qui détiennent un diplôme du primaire ou du secondaire mais qui travaillent dans l'informel et/ou en tant que contractuels, sont nombreux à tenter les concours d'entrées années après années (voir section 3.3.1).

Travailler pour l'État, c'est avoir la garantie de travailler jusqu'à la retraite, d'avoir un emploi qu'on ne peut pas « *perdre du jour au lendemain* » et surtout, d'être payé à la fin de chaque mois. Selon Ousmane, il vaut mieux être fonctionnaire que de travailler pour un patron de cyber café comme il le fait. Il ajoute que « *le patron peut te renvoyer dès que ses bénéfices ne sont plus suffisants, dès que ses ventes chutent* » (Ousmane, 31 ans, scolarisation secondaire, employé dans un cyber café, informel). Dans le public, au contraire, les emplois sont presque toujours garantis jusqu'à la retraite, ce qui semble particulièrement plaire aux jeunes. Lui-même sent que sa situation n'est pas aussi stable que celle de certains de ses amis et avoue penser chaque jour, chaque minute même, à comment il va faire pour réaliser ses projets avec son emploi actuel. Silvère est pour sa part persuadé qu'avec un niveau de scolarisation secondaire, il est condamné à travailler dans le secteur informel où son futur est dicté par la « *providence* » s'il ne réussit pas un concours.

Le secteur privé formel peut également offrir une sécurité d'emploi, notamment pour ceux qui travaillent dans de grandes entreprises internationales, tel Abdoulaye qui est employé dans une station service Total. Salomon travaille lui aussi dans le secteur formel privé, mais ne bénéficie pas des mêmes garanties puisqu'il est employé par une ONG et est conscient qu'elle peut disparaître du jour au lendemain. « *Puisque c'est un projet¹², l'ODE est un projet. Donc, la stabilité dépend. Si l'ODE existe nous sommes là. Nous prions Dieu pour que l'ODE aille toujours de l'avant, pour que nous soyons toujours là. Un projet, c'est un projet* » (Salomon, 31 ans, scolarisation secondaire, magasinier dans une ONG, formel).

¹² À Ouagadougou, le vocable « projet » est un synonyme pour désigner les organisations non gouvernementales (ONG)

D'ailleurs, pour plusieurs jeunes, les emplois qui ne sont pas stables ne sont même pas considérés comme des emplois. Ainsi, Béatrice, qui travaille comme secrétaire médicale à temps partiel, ne considère pas son activité comme étant un travail, allant jusqu'à affirmer qu'elle est au chômage, « *ça je travaille pas non. Je dis même pas à quelqu'un que je travaille ! Rires. Je me débrouille. C'est ce que je dis aujourd'hui, je travaille pas, je me débrouille* » (Béatrice, 33 ans, scolarisation secondaire, secrétaire médicale, informel). De même, pour Fatimata, son activité n'est pas un « *travail* » et elle n'a pas de salaire. « *Si j'ai un marché de cocktails, les repas que je fais, je fais des repas aussi, les déjeuners, quand les gens font des formations je fais les déjeuners, c'est sur ça que je vis* » (Fatimata, 32 ans, diplômée universitaire en hôtellerie, traiteur à son compte, informel). En disant qu'elle ne travaille pas, ce qu'elle exprime c'est qu'elle n'a pas d'emploi fixe. Nina abonde en ce sens, disant que sa mère n'a jamais travaillé et ajoutant qu' « *elle faisait par contre le commerce* » (Nina, 28 ans, diplômée universitaire en sociologie, secrétaire contractuelle, formel). Le vocable de travail est donc souvent étroitement associé à un emploi stable, fixe, dans un bureau, et tous ceux qui exercent une activité qui n'entre pas dans ce moule « *ne travaillent pas réellement* ».

L'absence de stabilité professionnelle est donc un souci pour les jeunes car ils ne sont jamais sûrs du lendemain, mais également car ceux qui ne travaillent pas dans de bonnes conditions, c'est-à-dire avec un contrat en bonne et due forme et des revenus fixes tous les mois, ne peuvent pas avoir accès à des prêts bancaires. Or, sans prêt, il est difficile pour un jeune d'envisager d'acheter un terrain et d'y construire une maison par exemple. Dès lors, plusieurs jeunes, notamment les jeunes hommes, souhaitent avoir un emploi qui leur permette d'avoir accès à des prêts.

« Fatimata : Je vais voir aussi si... tu peux avoir un prêt pour pouvoir démarrer mais hum ! Se sera pas facile je sais.

Angèle : Pour avoir un prêt ?

Fatimata : Ah non... oui pour avoir un prêt même d'abord.

Angèle : Pourquoi ce n'est pas facile ?

Fatimata : Mais ! Puisque je ne travaille pas, je n'ai pas de salaire fixe. Il faut avoir un revenu fixe par exemple pour avoir

peux pas prendre de prêt. Un gros prêt, il faut un salaire fixe, un salaire qui rentre tous les mois. Là ils savent qu'ils peuvent couper. Là où je peux avoir un prêt, c'est dans les caisses populaires là. J'ai un compte là-bas, mais ils donnent pas plus de 300 000-400 000, tu peux rien faire, tu peux pas prendre ça pour faire un truc » (Fatimata, 32 ans, diplômée universitaire en hôtellerie, traiteur à son compte, informel)

Lorsqu'ils choisissent un emploi, seuls quelques diplômés ne placent pas la stabilité au centre leur choix de carrière. En effet, pour certains diplômés, la liberté, soit le fait de travailler à son compte, est plus importante que la sécurité d'emploi. Parmi ces jeunes se retrouvent surtout ceux qui ont fait le choix de se lancer en affaires dans le secteur informel et qui sont pour la majorité diplômés d'une université. En effet, les avantages de leur emploi, notamment la « *liberté* » qu'il leur apporte, compensent largement le fait de ne pas avoir de revenus réguliers. Ainsi, Joëlle énonce qu'elle ne recherche pas la stabilité que procure un emploi dans la fonction publique. Elle préfère se « *débrouiller* » avec la gérance de son secrétariat et affirme que c'est une décision qu'elle a prise d'elle-même, « *je suis dans mon petit coin, je ne dois à personne ! Et je trouve que c'est mieux comme ça, c'est mieux* » (Joëlle, 33 ans, diplômée universitaire en économie, propriétaire d'un secrétariat, informel). Cependant, le fait que son mari travaille dans une entreprise libanaise, gagne un bon salaire et a un emploi quasi-garanti peut expliquer qu'elle ne se sente pas menacée financièrement, ce pourquoi elle ne recherche pas une stabilité d'emploi à tout prix. Pour Simplicite et Antoine, la liberté est plus importante que la stabilité. En effet, Antoine préfère travailler dans l'entreprise de son frère, à contrat, plutôt que de travailler dans un ministère, car il est plus libre de ses horaires. Il peut finir sa journée de travail formelle plus tôt et ainsi, « *aller faire tes propres deals* ». Il n'est même pas intéressé à faire des concours, car il trouve plus avantageuse sa situation, il est libre de faire ce qui lui plaît. De même, Simplicite s'est vu proposer un emploi dans une station-service appartenant à des « *grands* », mais il a refusé car « *je préfère être avec moi-même* », c'est-à-dire être son propre patron et donc, être libre d'organiser ses activités comme bon lui semble.

4.1.5 Un emploi dans lequel on se « réalise »

Parmi les jeunes interrogés, les plus diplômés d'entre eux, mettent l'accent sur le fait qu'un bon emploi n'est pas seulement un emploi bien payé et stable, mais également un emploi qu'ils aiment et qui leur permette d'« apprendre », de se « réaliser », de s'« épanouir ». Ainsi, le travail ne sert pas qu'au gain, mais également à l'épanouissement.

«Tu peux travailler dans un coin, toucher des millions, mais être toujours mal à l'aise dans la boîte, quoi. Tu n'es pas dans ta peau, tu es stressé, ça ne sert pas. Je préfère gagner peu dans un coin où je m'épanouis. Donc, il y a l'épanouissement et puis il y a le salaire, quoi. Bon, si les deux vont ensemble c'est encore mieux. Tu as un bon salaire, tu es épanoui, c'est encore mieux » (Abdoulaye, 33 ans, scolarisation universitaire, chef de station chez Total, formel)

Un bon travail est par conséquent un travail qui permet d'apprendre et ainsi, de se réaliser dans sa vie professionnelle. Fatimata, qui est traiteur à son compte, perçoit divers avantages à son travail, notamment le fait d'y acquérir sans cesse de nouvelles connaissances, « *tu te laisses pas aller, tu cherches toujours, tu cherches toujours à apprendre. Mais c'est pas routinier quoi ; comme si tu travaillais... L'avantage c'est que tu apprends... Moi en tout cas, c'est formateur je me dis: En tout cas, si tu es ambitieux, je pense que tu peux pas dire que y a pas d'avantages* » (Fatimata, 32 ans, diplômée universitaire en hôtellerie, traiteur à son compte, informel). Catherine, à l'inverse, qui gère un télécentre, dit à l'inverse que ce n'est pas un travail, car elle « *passé la journée assise à empêcher l'argent des clients sans rien apprendre* » (Catherine, 26 ans, scolarisation secondaire, employée dans un télécentre, informel).

Les jeunes qui ont pu choisir l'emploi qu'ils exercent sont évidemment ceux qui s'y se plaisent le plus au plan intellectuel, car leur emploi correspond à leurs intérêts et à leurs ambitions. Bintou, qui déclare avoir « *l'amour de la couture* », tire fierté de son travail depuis qu'elle s'est installée à son compte et aime ce qu'elle fait, malgré les difficultés financières auxquelles elle doit faire face. Pour Maï, il est important de travailler dans son domaine de compétence, d'avoir un emploi qui corresponde à son diplôme. Ayant une formation

d'analyste-programmeur, elle travaille désormais en tant que technicienne en informatique à la Cour de Cassation et est satisfaite de son travail. L'amour de son travail provient du fait que son emploi est lié à ce qu'elle a appris et qu'il lui permet de mettre en application ses aptitudes. Firmin abonde en ce sens, soulignant qu'un bon emploi est un emploi qui lui « *permette d'avancer en connaissances En connaissances et surtout aussi pouvoir, comme je le disais au début, pouvoir aussi que ce travail me permette bon d'aller de l'avant, c'est-à-dire surtout que ce soit sur le plan intellectuel, que ce soit sur le plan social ou bon sur le plan individuel* » (Firmin, 29 ans, diplômé universitaire en sociologie, consultant, formel). Ainsi, l'emploi idéal est un emploi qui apporte satisfaction à celui qui l'exécute, mais aussi qui lui permet de ne pas stagner, mais plutôt de s'épanouir intellectuellement. Cependant, peu nombreux sont les jeunes qui ont cette chance et entre un emploi qu'ils aiment et un emploi dont le salaire est élevé, c'est l'emploi bien payé qui l'emporte, tel que vu ci haut.

Néanmoins, certains jeunes ne perdent pas espoir de trouver un emploi qui leur permette de se réaliser. Béatrice, par exemple, ne se résigne pas à abandonner les concours et à chercher un emploi ailleurs que dans la fonction publique, même si elle a accumulé plusieurs échecs. Cependant, en n'ayant pas encore décroché l'emploi de ses rêves, Béatrice dit qu'elle n'a pas encore « *réussi* » dans la vie, contrairement à ses promotionnaires, qui ont eu leur baccalauréat et qui travaillent aujourd'hui. Ainsi, pour elle, la réussite et l'épanouissement dépendent en grande partie de la réussite professionnelle.

Pour certains jeunes, un travail qui permet de se « *réaliser* » est également un travail qui permet d'atteindre ses objectifs. Le fait que le travail devienne alors un instrument permettant d'accéder à ses rêves le leur fait apprécier davantage, même s'ils n'aiment pas les tâches effectuées dans le cadre de celui-ci. Abdoulaye, par exemple, dit avoir toujours rêvé de travailler à son propre compte. Il a donc décidé d'entrer chez Total en tant que pompiste, ayant en tête l'objectif d'avoir un jour sa propre station. Dès lors, lui qui a fait des études universitaires a commencé sa carrière en tant que pompiste tout en étant satisfait de sa situation puisqu'il savait que cela allait lui permettre de réaliser son souhait. « *Je ne me plains pas, j'aime bien ce boulot, ça va. J'aime bien le commerce,*

j'aime bien ce boulot, quoi » (Abdoulaye, 33 ans, scolarisation universitaire, chef de station chez Total, formel).

4.1.6 Un emploi qui permet de se faire des relations

Tel que décrit précédemment, les relations sociales sont au centre de la recherche d'emploi à Ouagadougou. Dans la mesure où la majorité des Ouagalais sont en constante recherche d'emploi et que très peu de postes sont proposés à des individus en dehors de leur réseau social, il est primordial qu'ils possèdent un réseau social toujours plus étendu. Par conséquent, nombreux sont ceux, particulièrement parmi les plus scolarisés, qui ont également défini un bon emploi comme étant un emploi qui permet de rencontrer « *plein de gens* » et d'agrandir son réseau.

Pour Joëlle, le travail doit servir à l'épanouissement et à assurer un revenu. Cependant, il faut également que cela apporte des relations, beaucoup de relations, puisque « *si tu veux te lancer dans une autre activité, tu peux toujours avoir des gens autour de toi* » (Joëlle, 33 ans, diplômée universitaire en économie, propriétaire d'un secrétariat, informel). En effet, les individus qui n'ont pas de réseau ne pourront pas, selon elle, se lancer à leur compte. « *Si tu n'as pas d'amis, tu n'as pas de relations, ça ne marche pas* » explique-t-elle. Joëlle se dit d'ailleurs satisfaite de son travail, puisqu'en étant propriétaire-gérante d'un secrétariat, elle rencontre tous les jours de nouvelles personnes et a considérablement accru son réseau de relations. Ainsi, il est important pour elle de se faire des relations dans un cadre professionnel, afin d'assurer ses arrières en cas de changement de carrière.

Maï, qui a effectué divers emplois avant de trouver à s'embaucher dans la fonction publique, abonde en ce sens. Elle ne garde pas un bon souvenir de chacun des emplois qu'elle a effectués précédemment, notamment car elle était surqualifiée pour les tâches qu'elle effectuait. Cependant, elle affirme avoir apprécié le fait de « *rencontrer beaucoup de gens* ». Ainsi, même si elle n'aimait pas les différents postes qu'elle a occupés, ils lui ont permis de se faire des

relations, ce qu'elle considère très important puisque c'est notamment un de ses anciens patrons de la Banque Centrale des États d'Afrique de l'Ouest qui l'a recommandée au poste qu'elle occupe actuellement à la Cour de Cassation. Ainsi, les relations qu'elle se fait dans son milieu de travail lui permettent d'avoir des opportunités d'emplois dans le futur.

4.2 L'idéal à l'épreuve des faits

Bien que quelques caractéristiques de l'emploi idéal soient communes à tous les jeunes, la perception d'un bon emploi dépend largement chez les jeunes Ouagalais de leur niveau de scolarisation. Cependant, à Ouagadougou, idéal et réalité ne font pas bon ménage et les jeunes sont confrontés sur le marché du travail à des situations d'emploi parfois très éloignées de leurs aspirations.

4.2.1 Des revenus modestes

Si le salaire constitue un élément important dans l'appréciation que les jeunes Ouagalais se font de leur emploi, rares sont ceux qui se satisfont de ce qu'ils gagnent. La majorité des salaires à Ouagadougou ne sont en effet pas suffisants pour subvenir aux besoins d'une personne seule, et encore moins d'une famille. Toutefois, la rémunération dépend largement du secteur d'emploi et du statut occupé par les jeunes dans l'activité qu'ils exercent et il serait faux d'affirmer que tous manquent d'argent pour se nourrir et se loger. Néanmoins, les Ouagalais sont unanimes pour affirmer qu'ils n'en ont pas assez, et ce, peu importe leur revenu. Comme le résume Antoine, qui comparativement à la majorité de ses condisciples, gagne un salaire relativement confortable, « *l'argent ne suffit jamais. L'argent n'est pas suffisant* » (Antoine, 24 ans, diplômé universitaire en électrotechnique, électrotechnicien, formel).

4.2.1.1 Les jeunes employés de l'informel particulièrement défavorisés

Si les revenus d'emploi sont modestes pour la plupart des jeunes, ceux qui sont les plus désavantagés en termes de salaire sont ceux qui travaillent pour un patron dans le secteur informel, hommes et femmes confondus. En effet, les

revenus des jeunes employés dans le secteur informel interrogés au cours de cette enquête sont faibles et oscillent entre 10 000 et 40 000 francs CFA¹³ par mois pour ceux qui travaillent à temps plein. Selon Brilleau et al., le salaire mensuel moyen, tous secteurs confondus, est de 37 300 francs CFA à Ouagadougou, passant d'une moyenne de 20 400 francs CFA pour les individus du secteur informel à 73 500 francs CFA pour ceux qui travaillent dans le secteur privé formel et 100 000 francs CFA pour le secteur public formel¹⁴ (2004).

Fati, qui gagne 25 000 francs CFA¹⁵ par mois depuis qu'elle travaille comme aide-cuisinière chez une pâtissière, dit que cela ne « *l'arrange pas* ». Bien qu'elle vive encore chez ses parents, n'ayant pas suffisamment d'argent pour vivre seule, elle doit pourvoir seule aux besoins de sa fille et aider sa mère qui ne travaille plus.

« Angèle : Comment ça ne t'arrange pas ?

Fati : Je ne peux pas faire mes dépenses. Quand je prends, je me dis que c'est petit, que c'est petit.

Angèle : Quelles dépenses tu fais avec ça ?

Fati : M'habiller, m'occuper de ma fille, le petit déjeuner ma fille et moi... quelques fois, je dois donner quelque chose à la vieille aussi... ça, ça, ça, ça ne suffit pas. Ça ne suffit pas » (Fati, 25 ans, scolarisée primaire, employée en tant que cuisinière, informel).

Certains Ouagalais ne reçoivent même pas de salaire, telle Clarisse, qui prépare et vend du dégué pour sa cousine. En effet, elle lui remet tous les bénéfices de ses ventes à la fin de chaque mois. Sa tante ne lui donne aucun salaire et ne paie rien pour elle, sauf quelques vêtements une fois par an. Clarisse a beaucoup de difficultés à accepter de restituer tout l'argent qu'elle a gagné à la sueur de son front à sa cousine, d'autant plus que cette dernière ne la remercie jamais et n'a jamais envers elle un geste de gratitude. Clarisse trouve cela difficile de travailler et de ne pas gagner d'argent à son âge, puisqu'elle ne peut rien payer pour elle-même ou pour ses frères et sœurs.

¹³ En dollars canadiens, entre 25 et 100 \$ par mois environ.

¹⁴ Soit respectivement environ 90 \$ en moyenne, 50 \$ pour ceux qui travaillent dans l'informel, 175 \$ pour ceux qui travaillent dans le secteur formel privé et 240 \$ pour ceux qui travaillent dans le secteur formel public

¹⁵ Environ 60 \$ canadiens

« Sinon quand je vends comme ça pour elle là, quand moi je lui donne l'argent là...tsiii... je suis pas contente. Je suis pas contente... quand je pense à ça, ça me fait mal, mais je n'ai pas le choix [...] Les filles qui travaillent pour les gens là, je les encourage, je sais que c'est pas facile. C'est pas facile travailler pour quelqu'un. C'est l'âge là, tu as l'âge de faire pour toi, mais tu peux pas. Tu vois, c'est un peu dur. Si tu fais quelque chose pour quelqu'un d'autre là, tu peux pas faire, tu peux pas faire ce que tu veux. Si tu vois quelque chose comme ça, tu peux pas payer, tu n'as pas l'argent. Tu vois ? Ça te pousse à enlever l'argent même. Les gens qui travaillent pour des patrons et puis on te paie même pas, je les encourage, je sais que c'est pas facile. Si tu as l'âge là et puis que tu travailles pour quelqu'un d'autre là, même pas pour toi-même, c'est dur ! » (Clarisse, 25 ans, scolarisation primaire, vendeuse ambulante de dégué, informel).

Dès lors, plusieurs jeunes qui sont employés dans l'informel idéalisent la situation des travailleurs indépendants, persuadés qu'ils gagneraient plus d'argent s'ils pouvaient se mettre à leur compte, *« c'est pour cela que j'aimerais avoir pour moi, et puis tu gagnes plus. Tu gagnes plus. Tu gagnes plus »* (Gwladys, 32 ans, scolarisation primaire, employée en tant que coiffeuse, informel). Catherine affirme ainsi qu'il vaut mieux travailler pour soi-même que pour un patron, car au moins, tous les profits reviennent à celui qui a travaillé et non pas à une tierce personne. C'est selon elle mieux que de *« s'asseoir le matin et de ne rentrer qu'à 22h pour 10 000 francs CFA par mois »* (Catherine, 26 ans, scolarisation secondaire, employée dans un télécentre, informel), son salaire actuel.

Dans les faits, les jeunes qui font le choix de se lancer en affaires, généralement les plus scolarisés, semblent s'en sortir effectivement mieux au niveau financier que leurs camarades moins scolarisés. Joëlle, qui gère son propre secrétariat, préfère de loin ce travail à celui qu'elle effectuait auparavant dans le milieu bancaire, où il faut selon elle travailler à temps plein sans être *« rémunéré à la hauteur de tes souffrances »* (Joëlle, 33 ans, diplômée universitaire en économie, propriétaire d'un secrétariat, informel). Fatimata explique, quant à elle, qu'en étant employée dans un hôtel, *« ce que tu vas gagner en 30 jours en restant à la réception debout, en 30 jours là, tu peux l'avoir en peut-être une journée [en étant à ton compte]. C'est vrai ! Et puis tu seras même satisfaite de ce que tu as fait. On va pas te crier dessus, on t'insulte même devant les clients,*

oh !!! »(Fatimata, 32 ans, diplômée universitaire en hôtellerie, traiteur à son compte, informel). Ayant elle-même longtemps travaillé dans différents hôtels, elle a tout laissé tomber, considérant n'être pas suffisamment rémunérée. Elle a alors fait le choix de se lancer en affaires et de devenir traiteur, sans toutefois déclarer son activité auprès de l'État. Bien que sa situation financière en ait bénéficié, elle demeure précaire, puisqu'elle est dépendante des contrats de traiteur qu'elle réussit ou non à décrocher. Le fait de se mettre à son compte lui permet en effet de gagner de plus grosses sommes d'argent en moins de temps mais, en contrepartie, elle y perd la sécurité d'avoir des revenus fixes tous les mois.

« J'économise... parce que y a des moments tu as... présentement j'ai même pas de marché, ça fait combien de temps que j'ai pas eu de marché ? Je sais pas ça fait... ça vaut deux trois mois hein que j'ai pas eu de marché. Ça veut dire quand tu as un marché, il faut économiser cet argent, il faut pouvoir vivre avec cet argent pendant trois mois. Voilà, jusqu'au prochain marché. Voilà. Ça veut dire toi, tu peux avoir un gros marché tout de suite, et puis après, tu n'as rien, tu attends » (Fatimata, 32 ans, diplômée universitaire en hôtellerie, traiteur à son compte, informel)

Deux choix s'offrent ainsi à ceux qui travaillent à leur compte, soit maintenir leurs activités dans le secteur informel, soit s'enregistrer et déclarer leurs revenus auprès de l'État. Rares sont les jeunes qui déclarent leur entreprise, car ils estiment qu'ils perdraient alors beaucoup d'argent en impôts et en taxes. Ainsi, Antoine, qui ne déclare pas ses activités d'électrotechnicien lorsqu'il travaille à son compte, se fait régulièrement approcher par des clients qui ont besoin de petits travaux d'électricité et qui ne veulent pas passer par l'entreprise de son frère car ils devront payer plus cher, notamment à cause des taxes (puisque son entreprise est enregistrée auprès de l'État). Ils savent donc qu'en demandant à Antoine, les prix seront moins élevés. Dès lors, Antoine bénéficie d'avantages financiers non négligeables en évoluant dans le secteur informel, puisque tous les bénéfices des chantiers qu'il effectue lui reviennent. Son frère a, pour sa part, enregistré l'entreprise qu'il possède pour avoir accès aux appels d'offres privés et publics, qui sont des marchés plus gros, qui rapportent plus d'argent. Les jeunes Ouagalais qui enregistrent leurs entreprises sont surtout des jeunes diplômés

universitaires ambitieux, tels que Rasmane, qui veulent « *évoluer dans leur métier* ». En effet, en déclarant ses activités à l'État, ils peuvent diversifier leurs champs d'activité et faire prospérer leurs affaires. De plus, les diplômés universitaires sont ceux qui connaissent le mieux les procédures administratives et qui sont capables, de par leurs études, de gérer une grosse entreprise.

Bintou pense également que ceux qui travaillent à leur compte dans le secteur informel s'en sortent financièrement mieux que ceux qui travaillent pour un patron. En effet, elle travaillait précédemment en tant que professeur de couture et gagnait à peine de quoi couvrir ses frais d'essence, donc pas suffisamment pour subvenir à ses besoins. Depuis qu'elle a ouvert son propre atelier de couture, elle gagne mieux sa vie, même si elle avoue que ses revenus ne sont pas encore très élevés, puisqu'elle a beaucoup de dettes à rembourser. Cependant, ce n'est pas le cas de tous. En effet, Bakoala travaille à son compte en tant que frigoriste (réparation de climatiseurs, de réfrigérateurs etc.), mais n'arrive pas à s'en sortir financièrement. Selon lui, cela est dû au fait qu'il ne possède pas d'atelier et que par conséquent, les clients ne savent pas où le trouver. Dans l'obligation de vendre ses services en se promenant au hasard des rues, il affirme qu'il ne vit plus, mais « *survit* ». Ses revenus sont tellement faibles qu'il n'est jamais sûr de manger trois repas par jour et est obligé de loger chez son frère. Son découragement est manifeste et il « *souffre* » de mettre tant d'efforts dans son travail sans en être récompensé financièrement.

« Ce que nous on vit maintenant, on survit... on vit plus on survit... sincèrement on survit. Parce que maintenant même bon... ici en Afrique sincèrement là... ah ! Chacun pour soi, Dieu pour tous hein ! [...] Sincèrement là, moi-même j'ai... maintenant je... je me débrouille comme ça là. Si je me lève le matin, je prie, je demande à mon Dieu que quand je vais sortir là, que je n'ai qu'à trouver au moins... même si c'est 500¹⁶ ou bien si c'est 300¹⁷ ou bien quelque chose à faire seulement. C'est ce que je prie Dieu. Et je sors, je commence à tourner seulement. Moi en tout cas je reste pas ... même mes amis qui sont là en train de prendre du thé là, je peux pas rester là-bas 30 minutes. Parce que si je reste là-bas 30 minutes, eux ils vont rentrer manger, moi je peux dormir-faim. Donc je suis obligé de tourner pour chercher, chercher, chercher. Frapper à des portes

¹⁶ Environ 1,20 \$ canadien

¹⁷ Environ 0,75 \$ canadien

pour dire je connais faire comme ça, je vais faire. C'est comme ça je fais. Mais réellement moi, je suis découragé de moi-même parce que je n'arrive pas à ... à subvenir à ce que je pensais faire. Je n'arrive pas. Je suis découragé carrément de moi-même. Sincèrement je suis découragé. Je suis désespéré même si on peut le dire, je suis désespéré, je n'arrive pas. Ouais » (Bakoala, 32 ans, scolarisation secondaire, frigoriste ambulancier, informel).

4.2.1.2. L'avantage d'avoir fait des études

Sans surprise, ce sont les jeunes employés dans le secteur formel, que ce soit au niveau du secteur public ou du secteur privé, qui reçoivent les rémunérations les plus élevées. Cela implique que ce sont également les jeunes les plus diplômés, du niveau secondaire, mais surtout universitaire. Toutefois, cela ne signifie pas qu'ils en soient satisfaits. Ainsi, bien qu'il travaille pour le compte d'une ONG, Salomon trouve qu'il ne gagne pas assez, « *par exemple sur le plan salarial il y a beaucoup de choses, mais on espère que un jour ou l'autre ça va s'améliorer, si non que dans le domaine, c'est pas suffisant* » (Salomon, 31 ans, scolarisation secondaire, magasinier dans une ONG, formel). Abdoulaye, qui est nettement mieux payé que ses confrères, gagnant plus de 100 000¹⁸ francs par mois, sans compter les avantages en nature tels que 70 000¹⁹ francs d'essence gratuite par mois, n'est pas satisfait de son travail au plan financier.

« Le salaire, c'est juste juste. Je veux dire, c'est couvrir tes charges. Tu as du mal à économiser. Donc, quand c'est comme ça et tu dis c'est satisfaisant, c'est que tu te mens à toi-même. Mais quand tu te dis que c'est un passage, ça va encore » (Abdoulaye, 33 ans, scolarisation universitaire, chef de station chez Total, formel).

D'après plusieurs enquêtés, les employés du secteur formel privé sont généralement mieux payés que les fonctionnaires pour un même niveau de formation. Ainsi, Maï, technicienne en informatique à la Cour de Cassation, dit être beaucoup moins bien payée que ses confrères qui travaillent dans le secteur formel privé, qui gagnent, selon elle, jusqu'à trois fois son salaire en plus de bénéficier des mêmes avantages sociaux qu'elle.

¹⁸ Environ 238 \$ canadiens

¹⁹ Environ 166 \$ canadiens

« On est quand même frustré dans la fonction publique, parce que quand tu sors, tu vois tes collègues qui sont bien, ils ont tout ce qu'ils veulent et puis bon, toi, avec ton salaire, tu es un peu frustrée parce que vous avez le même niveau, vous faites à peu près le même travail, vous faites les heures sup. et tout et tout, mais vous êtes un peu mal traité. Donc y a une frustration » (Maï, 27 ans, diplômée universitaire en informatique, technicienne en informatique à la Cour de Cassation, formel public).

Cependant, l'expérience de deux diplômés universitaires travaillant dans le secteur formel ne semble pas confirmer ces propos. En effet, Nina et Firmin, tous deux diplômés en sociologie, travaillent dans le secteur formel privé, mais n'ont pas de poste fixe et ne s'en sortent pas aussi bien que leurs confrères. Ils travaillent sur contrat et leurs revenus mensuels ne sont jamais garantis. Firmin, qui travaille en tant que consultant auprès de divers bureaux d'études, affirme que les consultations sont généralement bien rémunérées. Il a lui-même gagné 800 000 francs CFA²⁰ lors de la dernière consultation d'un mois qu'il a faite. Cependant, il ajoute qu'il s'écoule souvent plusieurs mois entre deux contrats, ce pourquoi il faut savoir bien économiser son argent.

Dès lors, l'appréciation du salaire dépend réellement de ce que les individus recherchent et même ceux qui bénéficient d'une rémunération suffisante pour subvenir à leurs besoins n'en sont pas pleinement satisfaits. Tandis que ceux qui reçoivent des « salaires de misère » aimeraient avoir plus pour ne plus douter de trouver à manger le lendemain, ceux qui gagnent bien leur vie cherchent des salaires plus élevés afin de pouvoir économiser de l'argent et ainsi, réaliser d'autres projets, tels que la construction d'une maison.

4.2.2 La pluriactivité, apanage des plus scolarisés

Plus du quart des jeunes Ouagalais qui ont été interrogés au cours de cette enquête ont affirmé lors de leur entrevue exercer une activité secondaire parallèlement à leur activité principale. Il est intéressant de constater que ce sont surtout les jeunes les mieux rémunérés de cet échantillon et ceux qui sont

²⁰ Environ 1 900 \$ canadiens

diplômés d'une université (l'un étant souvent la cause de l'autre) qui décident d'exercer plus d'une activité à la fois. Les jeunes Ouagalais, peu importe leur emploi, ne sont que rarement satisfaits de leurs revenus et désirent gagner toujours plus d'argent. Cependant, les Ouagalais qui disposent de temps libres et de moyens financiers, c'est-à-dire en majorité les jeunes diplômés universitaires qui travaillent dans le secteur formel ou encore qui possèdent leur propre entreprise dans le secteur informel, remédient à cette situation en effectuant une seconde activité économique en parallèle de leur activité principale. La pluriactivité répond pour eux à un besoin économique, celui d'augmenter leurs revenus. En effet, bien qu'ils soient mieux rémunérés que leurs confrères évoluant dans le secteur informel, ils ne sont pas satisfaits de leurs revenus et cherchent à gagner toujours plus (voir section 4.1.1).

Ainsi, ce ne sont pas les jeunes les moins bien rémunérés qui sont pluriactifs, mais au contraire, ceux qui bénéficient de revenus plus élevés et qui cherchent plus d'argent pour être encore « plus à l'aise ». Cela peut s'expliquer par le fait que les jeunes qui reçoivent de faibles salaires n'ont pas d'argent à investir dans une deuxième activité. Les jeunes les moins bien payés sont aussi pour la majorité des employés du secteur informel et travaillent généralement six jours sur sept, quand ce n'est pas sept jours sur sept. Ils n'ont donc pas le temps de se consacrer à une seconde activité. Ainsi, Bakoala a tenté d'exercer deux activités simultanément afin d'accumuler assez d'argent pour ouvrir son atelier de frigoriste. Il a travaillé comme gardien de nuit, mais a rapidement été obligé d'arrêter puisque la fatigue l'empêchait de poursuivre son activité principale pendant la journée.

Les jeunes qui exercent une activité secondaire le font surtout en tant que travailleurs indépendants, « pour [eux]-mêmes », et se lancent dans des activités commerciales ou dans le secteur des services. Abdoulaye, par exemple, est pompiste dans une station d'essence Total et s'est lancé dans le commerce alimentaire, achetant en gros des œufs et les revendant à des boulangeries ou des à restaurants.

« Je fais autre chose parallèlement. Par exemple avant je faisais des œufs. Je travaillais et je prenais les œufs chez un grossiste à Bobo. Je faisais venir les œufs et je vendais dans les supermarchés. Quand j'ai commencé à Total je faisais ça. J'ai fait ça pendant trois ou quatre ans quoi » (Abdoulaye, 33 ans, scolarisation universitaire, chef de station chez Total, formel)

Joëlle, qui gère son propre secrétariat, fait également en parallèle le commerce d'eau et de boissons non alcoolisées à la maison. Elle emploie d'ailleurs deux personnes pour l'aider dans cette activité secondaire et affirme que son commerce lui est nécessaire pour avoir un peu d'argent et subvenir aux petits besoins de sa famille. En effet, elle ne tire pas de bénéfices du secrétariat, puisque tous les profits sont directement réinvestis dans celui-ci. Antoine, quant à lui, travaille dans l'entreprise électrotechnique de son frère et profite du fait que ses journées de travail finissent tôt pour aller faire *« mes propres deals »*, c'est-à-dire effectuer des petits travaux d'électricité à son compte.

Les jeunes qui travaillent dans la fonction publique constituent un cas particulier. En effet, *« ce qui est intéressant dans la fonction publique et ce qui est interdit, c'est ce qu'on fait... On ne doit pas travailler ailleurs, c'est-à-dire on ne doit même pas ouvrir une petite boîte privée. Ouais, dans la fonction publique tu ne dois pas cumuler deux fonctions »* (Maï, 27 ans, diplômée universitaire en informatique, technicienne en informatique à la Cour de Cassation, formel public). Pourtant, d'après plusieurs des Ouagalais interrogés au cours de cette enquête, beaucoup de fonctionnaires exercent des activités parallèles malgré l'interdit. Selon Ousmane, les fonctionnaires ont en effet les *« moyens »* d'acheter des terrains et d'y construire des maisons pour ensuite les louer. Ils achètent également des maquis et des restaurants et les laissent en gérance à un membre de leur famille tout en récoltant les bénéfices financiers.

Maï, qui est technicienne en informatique à la Cour de Cassation, possède un dépôt de pharmacie dans un village burkinabè. Bien qu'elle en soit devenue propriétaire avant qu'elle ne commence à travailler dans la fonction publique, elle n'a jamais envisagé d'en faire son activité principale. En effet, le dépôt de pharmacie constitue pour elle une sécurité de revenus, un investissement qu'elle doit désormais cacher à son employeur, puisque qu'il lui est interdit de

cumuler les fonctions. Elle continue cependant de s'en occuper, expliquant que son emploi à la Cour de Cassation lui en laisse le temps. De plus, elle effectue régulièrement des dépannages informatiques ou encore conçoit des sites web pendant ses temps libres et affirmant que cela lui permet de gagner plus de deux fois son salaire mensuel.

« Pourtant nous les informaticiens, on peut pas rester sans aller faire des dépannages par-ci par-là. Et parfois moi, dans mes dépannages, ce que je peux gagner par mois, dans le mois c'est le salaire. Parfois même c'est plus que mon salaire ici. Tu crois que je vais m'en priver ? Non je ne vais jamais m'en priver. Par exemple si tout le... euh... Ce mois je suis en train de travailler sur un site, y a quelqu'un qui m'a dit de concevoir un site pour lui, je gagne deux fois mon salaire. Je gagne deux fois mon salaire pour concevoir le site alors que... et tu crois que je peux refuser ? Je vais le faire quand j'ai le temps, ou bien j'investis mes nuits dedans, mes nuits ou bien mes midis je fais des... c'est comme si par exemple tu travaillais et puis la nuit tu vas travailler ailleurs. Pour arrondir tes fins de mois, c'est un truc comme ça bon, on dit que c'est interdit dans la fonction publique, mais les gens le font » (Maï, 27 ans, diplômée universitaire en informatique, technicienne en informatique à la Cour de Cassation, formel public).

4.2.3 Des employés exploités dans tous les secteurs

Plusieurs jeunes Ouagalais se sentent « exploités » par leur patron dans l'emploi qu'ils occupent, et ce, peu importe leur secteur d'activité. Fatimata déclare que les conditions d'emploi au Burkina Faso sont « très difficiles » : les individus ne sont pas payés à la juste valeur de leur diplôme et n'ont pas toujours de contrat de travail. Selon elle, l'absence de contrat est un choix délibéré que font les employeurs pour ne pas déclarer leurs employés à la Caisse Nationale d'Assurance Sociale (CNAS) et pour pouvoir les renvoyer plus facilement lorsqu'ils n'ont plus besoin d'eux. « On te vire comme ça, au bout de un ou deux mois. Tu fais une petite erreur seulement, on te vire sans rien, sans aucune indemnité. On te donne juste ton salaire du mois et puis tu t'en vas » (Fatimata, 32 ans, diplômée universitaire en hôtellerie, traiteur à son compte, informel).

Les jeunes le plus ouvertement exploités sont ceux qui travaillent sans être rémunérés pour leurs services. Parmi les jeunes Ouagalais interrogés au cours de cette enquête, Clarisse, Bakoala et Gwladys ont vécu cette situation, alors qu'ils travaillaient pour un membre de la famille ou une connaissance de cette dernière. Ainsi, lorsque la cousine de Clarisse est venue la chercher au village, elle lui a promis qu'elle allait pouvoir poursuivre ses études à Ouagadougou. Une fois arrivée en ville, la réalité s'est avérée tout autre. « *Elle m'a dit que je suis pas venue pour étudier* » (Gwladys, 32 ans, scolarisation primaire, employée en tant que coiffeuse, informel) et Clarisse a dû nettoyer la maison et laver les plats. Elle a ensuite vendu des épis de maïs grillés au bord de la route et prépare aujourd'hui du dégué qu'elle vend aux passants sur le bord de la route. Clarisse sent qu'elle est exploitée, puisqu'elle n'a jamais reçu de salaire de la part de sa tante, mais n'entrevoit pas de solution à sa situation. Bien qu'elle rêve de trouver un autre emploi pour se libérer du joug de sa tante, elle ne peut arrêter de travailler sous peine de perdre son toit, puisque sa tante ne lui permettra pas de demeurer dans la maison familiale. Bakoala a, quant à lui, été domestique chez un Togolais à Lomé pendant trois ans sans recevoir aucun salaire. Son patron lui avait de plus promis de veiller à son avenir, c'est-à-dire de l'envoyer à l'école, sans toutefois tenir son engagement. Lorsque Bakoala a compris que son patron ne ferait jamais rien pour lui, il est rentré à Ouagadougou.

Le sentiment d'exploitation est également vif chez les jeunes employés du secteur informel. En effet, ils sont nombreux à mentionner les faibles salaires, les longues semaines de travail, les promesses d'augmentation salariale et d'embauche non tenues etc. Au cours de sa recherche d'emploi, Béatrice a effectué un stage de deux mois dans une crèche. La directrice de la crèche lui avait promis de l'embaucher après son stage. Lorsqu'elle a compris que la directrice « *profitait des filles* » puisque qu'elle employait des stagiaires les unes après les autres sans ne jamais en embaucher aucune, elle a décidé de ne pas poursuivre son stage. De plus, ayant le statut de stagiaire, Béatrice n'était pas payée pour son travail. Sa patronne lui a seulement donné 5 000 francs²¹, ce qui n'était selon elle pas suffisant pour payer son essence et elle s'est sentie exploitée,

²¹ Environ 12 \$ canadiens

jugeant qu'elle ne pouvait pas « *travailler cadeau* ». Bakoala avoue également être exploité lorsqu'il se fait embaucher par des ingénieurs pour aller poser des climatisations dans des immeubles en construction. Tandis que les ingénieurs empochent selon lui entre 4 000 et 7 000 francs CFA²² par climatisation posée, lui « *qui fait tout le travail* » n'est payé que 500²³ francs par installation. « *Les ingénieurs là nous exploitent. Comme tu veux manger, tu n'as rien à faire. Même s'il te dit à n'importe quel prix, tu es obligé d'accepter parce que tu n'as pas le choix* » (Bakoala, 32 ans, scolarisation secondaire, frigoriste ambulancier, informel). Bien qu'étant exploité et conscient de l'être, Bakoala déclare qu'il ne peut pas se permettre de refuser les tâches qui lui sont confiées.

L'exploitation n'est malheureusement pas que l'apanage des jeunes qui travaillent dans le secteur informel, puisque ceux qui travaillent dans des entreprises privées formelles le mentionnent également. Madi travaille à l'École Internationale de Ouagadougou avec des contrats à durée déterminée et attend depuis longtemps que se concrétise la promesse d'embauche qu'on lui a faite. Il voit bien que son statut au sein des autres employés de l'école est différent car il est payé à l'heure (et non pas au mois comme les autres) et ne cotise pas à la CNAS, donc n'aura pas « *retraite* » payée. Après ses études universitaires, Joëlle a pour sa part travaillé au sein d'une banque, renouvelant contrats de trois mois sur contrats de trois mois, jusqu'à faire « *deux ans dans la banque. Bon, ils m'ont promis de m'embaucher, mais... rien. Ils m'ont pas embauchée* » (Joëlle, 33 ans, diplômée universitaire en économie, propriétaire d'un secrétariat, informel). Elle a alors quitté cette première banque et a été embauchée dans une seconde banque en tant que stagiaire pour trois mois. Elle a passé des tests pour être embauchée et a été mise sur liste d'attente, sans résultat. Entrevoquant que le même scénario allait se répéter et jugeant que le milieu bancaire ne lui offrait pas d'avenir, elle a décidé de démissionner et de se lancer en affaires. S'étant sentie exploitée, car elle n'a effectué que des remplacements (elle a fait un peu de caisse et a remplacé des secrétaires) et car les promesses d'embauche qui lui ont été faites n'ont jamais été tenues, elle déclare lors de l'entrevue qu'elle ne retravaillerait jamais dans le privé où, selon elle, « *on exploite à fond* ». Maï semble résignée, déclarant que la

²² Entre 9 et 16 \$ canadiens

²³ Soit environ 1,19 \$ canadien

plupart des jeunes passent par cette « galère » et accumulent stages et boulots non rémunérés avant de trouver un travail. « *Chaque fois avant de trouver un boulot on t'exploite au maximum. Ça c'est clair* » (Maï, 27 ans, diplômée universitaire en informatique, technicienne en informatique à la Cour de Cassation, formel public).

L'exploitation dont parlent les jeunes interrogés à Ouagadougou, particulièrement les jeunes femmes et ceux qui travaillent comme employés dans le secteur informel, n'est pas seulement monétaire mais peut également prendre la forme d'abus physiques et psychologiques. En effet, Gwladys, qui travaille en tant que coiffeuse dans un salon du secteur informel, a des problèmes avec sa patronne, « *pour elle non, quand tu travailles, tu es bonne, tu es esclave pour elle* » (Gwladys, 32 ans, scolarisation primaire, employée en tant que coiffeuse, informel). Sa patronne se permet donc de « *lui parler* », elle lui « *rentre dedans* », elle « *l'insulte* » lorsqu'elle fait une erreur ou lorsqu'elle est en retard, « *disant qu'elle va me frapper, me gifler* » et ce, même devant les clients. Néanmoins, Gwladys se sent obligée de respecter sa patronne, qui est supérieure à elle dans la hiérarchie sociale, et se soumet à ces abus sans rien dire, bien qu'elle souffre de cette situation.

Pour les jeunes femmes, l'exploitation prend également la forme d'avances sexuelles. En effet, cinq des douze femmes interrogées ont mentionné s'être fait proposer un emploi ou un avancement professionnel en échange de faveurs sexuelles. Ainsi, lorsque Maï a déposé sa candidature auprès d'une entreprise, on lui a dit qu'on allait la rappeler si un poste s'ouvrait. Peu après, on la rappelle pour lui proposer un dîner, qu'elle a accepté, se disant que les intentions de l'individu étaient peut-être de lui faire passer une entrevue de façon informelle. Elle s'est cependant rapidement rendue compte que c'était pour lui faire des propositions indécentes. Catherine avait également décroché un emploi dans une boutique, mais à une condition très précise, « *si tu acceptes, tu couches avec moi avant de travailler* » (Catherine, 26 ans, scolarisation secondaire, employée dans un télécentre, informel). Fatimata, qui est traiteur à son compte, déplore les avances sexuelles que lui font des individus lorsqu'elle cherche à avoir de nouveaux marchés, notamment auprès des ministères ou des entreprises privées.

« On te fait des propositions vraiment... y a des gens qui te font des propositions pas possibles hein. Surtout quand tu es une femme, on te propose des... on te dit voilà, le marché, le marché est à toi si tu acceptes quoi, si tu acceptes de coucher aussi » (Fatimata, 32 ans, diplômée universitaire en hôtellerie, traiteur à son compte, informel).

4.2.4 Le « faux formel » ou l'informalisation du secteur formel privé et public

Les différentes définitions des secteurs formel et informel qui ont été exposées dans le chapitre 1, montrent la difficulté de circonscrire ces concepts dans la réalité. Dans le cadre de cette étude et comme c'est le cas dans la plupart des études, il a été choisi de définir le secteur formel public comme regroupant tous les employés de la fonction publique et le secteur formel privé comme regroupant toutes les entreprises enregistrées auprès de l'État et leurs employés. Le secteur informel a quant à lui été décrit comme l'opposé du secteur formel, c'est-à-dire comme étant constitué des employés ne recevant pas de fiches de paie et des entreprises qui ne sont pas déclarés auprès de l'État. Ainsi décrits, la distinction entre ces deux secteurs semble ne pas porter à confusion : un individu qui travaille pour une entreprise formelle est automatiquement comptabilisé comme travaillant dans le secteur formel et vice-versa.

Cependant, la réalité n'est jamais aussi simple que des définitions sur papier et les conditions d'emploi des jeunes Ouagalais montrent que la frontière entre secteur formel et secteur informel n'est pas aussi étanche qu'elle ne le paraît. En effet, les Ouagalais doivent aujourd'hui faire face à une informalisation du formel, puisque un peu moins de la moitié des jeunes interrogés ont exercé un jour ou l'autre un emploi dans le secteur formel sans contrat et sans être déclarés à la CNSS. Si plusieurs études ont documenté la part grandissante des emplois du secteur informel dans plusieurs capitales africaines dont à Ouagadougou, (Calvès et Schoumaker, 2004 ; Antoine, 2001) l'analyse des entretiens collectés auprès des jeunes révèlent qu'il existe aussi une informalisation des emplois dit formels.

Fatimata a travaillé pendant plus de neuf mois dans un grand hôtel ouagalais sans contrat et sans être déclarée et en étant payé en argent comptant. « Sans contrat, sans rien, ils te... tu n'es pas prise en charge, tu n'es pas signalée à la caisse rien, aucune indemnité rien. Je travaille même pendant... un certain temps là, 13 heures par jours » (Fatimata, 32 ans, diplômée universitaire en hôtellerie, traiteur à son compte, informel). Un matin, elle a été licenciée sans préavis, on lui a simplement demandé de « ramasser ses affaires » et de « prendre son salaire ». Il en va de même pour Joëlle et Maï, qui ont toutes deux travaillé dans des banques sans être rémunérées, sans contrat et sans être déclarées. Silvère, pour sa part, travaille en tant que peintre et sa tâche consiste à peindre les lignes blanches qui se trouvent au centre des rues. D'après lui, la ville de Ouagadougou sous-traite la peinture des rues à des entrepreneurs qui embauchent à leur tour des individus sans toutefois leur garantir des normes sociales minimales. En effet, Silvère est payé « par billetage », c'est-à-dire comptant, il n'a aucun contrat et n'est pas déclaré à la CNAS. Dès lors, sans toutefois que cela soit officiel, la ville de Ouagadougou, quintessence du secteur formel, sous-traite des emplois à des individus qui ne bénéficient d'aucune protection sociale.

Haoua a commencé sa carrière en tant que surveillante dans une école privée. Ces écoles, bien qu'agrées par l'État, appartiennent à des particuliers. Les élèves qui y suivent leur scolarité doivent payer des frais, mais obtiennent les mêmes diplômes que ceux qui sont scolarisés dans le public. Cependant, les individus qui y sont employés, que ce soit les professeurs, les surveillants ou les éducateurs, ne sont que rarement déclarés alors que l'institution dans laquelle ils travaillent est enregistrée au niveau de l'État.

« Angèle : Tu n'as pas de protection, tu n'es pas à la caisse par exemple ? »

Haoua : Ça c'est rare. Moi, par exemple, dans mon école c'est le directeur seul qui est déclaré à la caisse et qui a un salaire 12 mois sur 12 » (Haoua 32 ans, diplômée secondaire, enseignante au primaire, formel public).

Abdoulaye et Ousmane font exception, puisque le fait de ne pas être déclaré à la CNAS est un choix qu'ils ont fait en toute connaissance de cause. Abdoulaye, qui est chef de station chez Total, a refusé d'être déclaré à la CNAS,

ce qui lui permet de ne pas voir son salaire amputé des impôts et des prélèvements sociaux. L'entreprise de stations-service Total accepte donc de ne pas déclarer certains de ses employés. Ousmane préfère également ne pas être déclaré à la CNAS afin que son salaire mensuel soit plus élevé.

«Angèle : Et comment ça se fait que tu n'es pas déclaré ?

Ousmane : Non, puisqu'ils m'ont demandé... ils ont eu des prétextes... puisqu'ils m'ont demandé, est-ce que tu as besoin qu'on te déclare ou bien tu as besoin qu'on te paie ?

Angèle : Donc en fait toi, tu es payé plus et tu n'es pas déclaré et eux, sont payés moins et ils sont déclarés ? C'est toi qui as fait ce choix la ?

Ousmane : Voilà, c'est moi » (Ousmane, 31 ans, scolarisation secondaire, employé dans un cyber café, informel)

Dès lors, il devient souvent difficile de discerner les emplois relevant du secteur formel de ceux qui font partie du secteur informel et les emplois formels tendent à devenir aussi précaires que les emplois informels. En effet, cette informalisation s'accompagne d'une précarisation des emplois, puisque les normes sociales qui étaient autrefois garanties aux employés d'une entreprise du secteur formel sont aujourd'hui remises en cause lorsque l'employé n'est pas déclaré. Par exemple, Béatrice, qui travaille en tant que secrétaire médicale dans un cabinet de médecin enregistré auprès de l'État, ne reçoit pas de fiche de paie et n'est pas déclarée. *« Sinon même je peux lui demander de me déclarer à la caisse, c'est tout à fait normal, mais je me dis c'est pas la peine » (Béatrice, 33 ans, scolarisation secondaire, secrétaire médicale, informel).*

Joëlle et Fatimata gardent un très mauvais souvenir de leurs emplois dans le secteur formel et ne sont pas les seules. Devant l'informalisation du formel actuellement en cours à Ouagadougou, quelques jeunes, notamment parmi les plus diplômés, font d'ailleurs le choix de travailler à leur compte dans le secteur informel. En effet, déçus par les emplois formels qu'ils ont occupés et par les conditions de travail qui y prévalaient, ils préfèrent aujourd'hui exercer une activité à leur compte. Ainsi, Joëlle gère son secrétariat seule et préfère aujourd'hui exercer cette activité que de retourner travailler dans une entreprise privée. Rasmane a quant à lui commencé sa vie professionnelle en ouvrant une

boutique d'alimentation dans l'informel, une activité qu'il a choisie notamment car il ne voulait pas travailler dans une entreprise.

4.2.5 Deux représentations du chômage

4.2.5.1 La honte du chômage et de l'inactivité : le lot de tous

Le chômage est une réalité avec laquelle les jeunes Ouagalais doivent composer au jour le jour. En effet, effectuant pour la majorité des emplois instables et sans aucune garantie pour le lendemain, rares sont ceux qui n'ont pas connu d'épisodes de chômage depuis le début de leur vie professionnelle. Ces périodes d'inactivité et de recherche d'emploi sont mal vécues par les jeunes Ouagalais car il n'y a aucun gain monétaire. Ainsi, Fati angoissait de ne pouvoir envoyer sa fille à l'école lorsqu'elle était au chômage.

« C'était pas facile, c'était pas facile. Je m'ennuyais, je me débrouillais, jusque quand je vais inscrire ma fille à l'école. C'était trop dur pour moi. Je me disais ah ! Comment je vais faire, je l'inscris à l'école cette année, comment je vais faire, je n'ai rien comment je vais faire ? Je suis la calée, ça va pas » (Fati, 25 ans, scolarisée primaire, employée en tant que cuisinière, informel).

En conséquence, le chômage oblige les jeunes à redevenir dépendants financièrement de leurs proches, ce qui est particulièrement difficile à vivre dans une société où l'indépendance financière est hautement valorisée. Catherine garde également un mauvais souvenir de cette période de dépendance, puisqu'elle devait « quémander » de l'argent à ses amies pour pouvoir laver ses vêtements.

« Ah ! C'était difficile hein. Y a pas ... tes habits même sont sales comme ça, tu veux savon même pour laver... Même là, faut que tu pars demander à ta copine comme ça, faut me donner 150, je vais payer savon et puis bon. Mais comme j'ai un enfant, des fois on dit ah ! Ça va et on lui donne 100 francs. Mais des fois je prends ça, je dépose, je vais payer savon pour laver les habits » (Catherine, 26 ans, scolarisation secondaire, employée dans un télécentre, informel)

Pour les jeunes qui se positionnent socialement par l'intermédiaire de leur emploi, notamment les jeunes plus scolarisés, le chômage est également un moment de remise en question difficile à passer. « *C'est pas bon... Rester sans rien faire... Ça même, ça peut rendre malade. À force de réfléchir, réfléchir, réfléchir, tu vas finir... Tu vas dire ton existence là, c'est quoi ? Puisque même présentement, parfois quand je m'assois, je me dis bon, mon existence là c'est quoi ?* » (Béatrice, 33 ans, scolarisation secondaire, secrétaire médicale, informel). Maï, qui a chômé plusieurs années entre le moment où elle a terminé ses études universitaires et celui où elle a été embauchée à la Cour de Cassation, déclare avoir peur de l'« inactivité » car une vie sans travail est, pour elle, « une vie vaine » tandis qu'en travaillant, elle donne « un sens à sa vie ».

« [Au chômage] je me sentais mal. J'étais tout le temps aigre, triste. J'étais tout le temps... je me levais parfois, je mettais de l'essence dans mon auto, je me levais le matin, je partais dans les services m'asseoir, causer avec les gens, tout juste pour me sentir [...] C'est comme si je n'ai pas de but, je me sens totalement inutile dans cette vie là que je... Ça n'allait pas, je me sens inutile quand je n'ai pas de boulot, je me sens inutile » (Maï, 27 ans, diplômée universitaire en informatique, technicienne en informatique à la Cour de Cassation, formel public).

Salomon a été huit mois au chômage. Pour ne pas rester inactif, il aidait son voisin dans son activité commerciale. Pour lui, c'était important de se garder occupé, de ne « pas être libre » afin de ne pas avoir trop de temps pour réfléchir sur sa condition.

« Si je ne suis pas occupé... quelqu'un qui n'est pas occupé, il agit dans le mauvais sens. Si tu n'as rien à faire, tu peux tomber dans la dépression. Tu réfléchis beaucoup. Quand tu n'as rien à faire, tu penses, quelqu'un m'a fait ça, tel ami m'a fait ça, qu'est-ce que je deviendrai ? Mais quand tu es occupé, tu travailles tout en pensant qu'un jour ça peut aller. Mais quand tu n'es pas occupé, psychologiquement ça ne va pas » (Salomon, 31 ans, scolarisation secondaire, magasinier dans une ONG, formel).

Nina, quant à elle, se « *sous-estimait* » lorsqu'elle était au chômage et avait peur de ce que les autres pensaient, « *parce que forcément, on est jugé quand on a des diplômes et qu'on ne travaille pas* » (Nina, 28 ans, diplômée universitaire en sociologie, secrétaire contractuelle, formel). Ainsi, Nina confirme que les diplômés sont valorisés dans la société ouagalaise et qu'il est incompréhensible pour les gens qu'un individu ait un diplôme et ne travaille pas. Dès lors, le jugement des autres constitue une difficulté supplémentaire pour les jeunes diplômés ouagalais au chômage.

Le chômage est donc difficile à vivre pour les jeunes qui perdent leur emploi notamment parce qu'ils perdent leur indépendance, mais également parce qu'ils sont jugés par la société qui les entoure et en première ligne, leur famille. En effet, le travail est une valeur tellement importante dans la société ouagalaise que la famille accepte difficilement qu'un des leurs ne travaille pas. Lorsque Bakoala a décidé de quitter son employeur à Lomé et a voulu rentrer dans son village familial, sa famille l'a rejeté. Elle n'a pas accepté qu'il quitte son travail pour revenir habiter chez eux.

« Ils ont dit voilà, tu veux pas travailler. Tu as eu la chance d'aller à l'étranger à Lomé et voilà, maintenant tu es revenu au pays. Tu vas plus rester chez moi. Tu vas plus boire de l'eau chez moi, tu ne vas même plus gagner rien à manger chez moi. C'était comme ça. Pourtant quand j'étais chez eux aussi, c'est parce que la famille... nous les Africains, on a honte de publier [on a honte de le dire], d'aller dire à nos prochains, à nos amis, moi mon frère, il me donne rien à manger » (Bakoala, 32 ans, scolarisation secondaire, frigoriste ambulancier, informel).

À Ouagadougou, il est particulièrement mal vu de ne pas travailler et de rester à la maison à ne rien faire. Catherine affirme que si « *tu es à la maison là, on t'insulte, on dit que tu es fainéante, tu ne fais rien. Et puis quand... Si tu réfléchis bien là même, c'est la vérité* » (Catherine, 26 ans, scolarisation secondaire, employée dans un télécentre, informel). Les amis de Nina lui disent parfois qu'elle ne « *fout rien* », qu'elle « *vit aux crochets de ses parents* » (Nina, 28 ans, diplômée universitaire en sociologie, secrétaire contractuelle, formel) tandis que les parents de Bakoala lui disent que c'est lui « *qui ne veut rien faire* ».

Fati, qui a été au chômage plus d'un an et demi, déclare que les premiers temps, sa famille l'encourageait à se chercher un autre travail et l'aidait financièrement. Cependant, au bout d'un certain laps de temps, Fati n'a plus reçu d'aide mais plutôt des insultes de la part de ses frères et sœurs, qui pensaient qu'elle ne voulait pas trouver de travail. Puisqu'elle n'était plus en mesure de contribuer financièrement au montant donné par la famille aux parents ou aux grands-parents dans le besoin, elle a également été évincée des discussions familiales. Lorsqu'elle était au chômage, Fati s'est sentie « *méprisée* » par sa famille, le mépris venant du fait qu'elle ne gagnait plus d'argent pour subvenir à ses besoins et à ceux des membres de sa famille.

*« Angèle : Et tes frères et sœurs, qu'est-ce qu'ils te disaient ?
 « Fati : Vraiment c'est dur, chacun se lève, il va te parler comme il veut. Vraiment c'est ça [...] Par exemple maman devait partir au village un jour, que bon, que vous vous allez faire 250-250 de cotisation, je vais aller donner à votre grand-mère. Mais moi, je n'avais pas. La veille du départ de la vieille, moi j'ai dit, moi je n'avais pas. Ils m'ont dit que toi grande comme ça, que tu vis, que tu peux pas avoir 250 francs... Vaut mieux de mourir » (Fati, 25 ans, scolarisée primaire, employée en tant que cuisinière, informel).*

Ainsi, tandis que le travail donne la parole (voir section 4.1.2), le chômage l'enlève ; le statut que les jeunes, notamment les moins scolarisés, acquièrent par l'intermédiaire du travail se perd lorsqu'ils ne travaillent plus. Tout comme Fati, Nina a été tenue à l'écart d'une décision familiale car elle n'avait « *pas le pouvoir de soutenir* », c'est-à-dire qu'elle ne pouvait participer financièrement au bien-être de sa famille. Dans ce contexte, les jeunes vont tout faire pour ne pas être au chômage, pour ne pas « *rester à rien faire* », d'où l'importance de faire stages, même non rémunérés, plutôt que d'être au chômage.

4.2.5.2 Des actifs au chômage

Fait plus surprenant, certains jeunes se déclarent au chômage alors qu'ils exercent une activité économique. En effet, Béatrice et Ousmane se sont tous deux déclarés au chômage au début de leur entretien respectif. Cependant, au cours de

l'échange, il s'est avéré qu'ils exerçaient tous deux un emploi fixe dans le secteur informel de l'économie urbaine, employés dans le secteur privé. Cependant, ils ne considèrent ni l'un ni l'autre qu'ils travaillent, puisque ces activités ne correspondent pas à leur idéal d'emploi.

« Angèle : Et comment tu te sens aujourd'hui par rapport au travail que tu as, aux concours et tout ça ?

Béatrice : Je suis pas indépendante ! On voit que je suis pas du tout indépendante. Ce travail je trouve que c'est un passe-temps. Comme je n'ai rien à faire, au moins je trouve que ça m'occupe un peu. C'est pas un travail, je considère pas ça comme un travail

Angèle : Est-ce que tu considères que tu es au chômage ou bien ?

Béatrice : Oui ! Je suis au chômage ! (rires) Ça je travaille pas non. Je dis même pas à quelqu'un que je travaille ! (rires) Je me débrouille. C'est ce que je dis aujourd'hui, je travaille pas, je me débrouille

Angèle : Pour toi c'est pas du travail ?

Béatrice : C'est pas du travail, pas du tout » (Béatrice, 33 ans, scolarisation secondaire, secrétaire médicale, informel)

Tandis que Béatrice passe tous les ans, inlassablement, les concours de la fonction publique afin de devenir fonctionnaire, Ousmane rêve de travailler dans le domaine de la musique et du show-biz. Il affirme qu'il se considérera au chômage tant qu'il n'aura pas réalisé ce qu'il veut faire : *« Je peux dire que je suis toujours au chômage quoi. Voilà. Puisque j'ai pas encore réalisé ce que je veux faire. Donc je me dis ça [son activité actuelle] c'est juste pour voir, s'en sortir quoi et puis continuer à chercher ce que je veux être »* (Ousmane, 31 ans, scolarisation secondaire, employé dans un cyber café, informel)

Dans cette optique, le chômage est interprété comme l'absence d'un emploi stable et rémunéré et non pas comme l'absence d'exercice d'activités occasionnelles et informelles. Ces résultats confirment l'étude menée par Gérard (1997), puisque être au chômage signifie exercer une activité *« en attendant »*, un *« passe-temps »*, une activité qui ne permet pas d'être indépendant et qui, par conséquent, n'est pas considérée comme un travail, mais comme un moyen de se débrouiller dans l'attente de jours meilleurs.

Conclusion

L'objectif principal de cette étude exploratoire était de faire ressortir le vécu et la perception que les jeunes citadins se font de leur expérience sur le marché du travail burkinabè et d'examiner comment le niveau de scolarisation et le genre affectent les représentations et les trajectoires d'insertion professionnelles des jeunes ouagalais. L'analyse qualitative effectuée dans le cadre de ce mémoire a permis de mettre en relief le parcours des jeunes ouagalais de leur sortie de l'école à leur insertion sur le marché du travail, en décrivant les principales stratégies utilisées par ces derniers au cours de leur recherche d'emploi ainsi que les atouts dont ils peuvent bénéficier pour s'insérer professionnellement et les obstacles auxquels ils doivent faire face. Les résultats de cette analyse mettent également l'accent sur le fossé qui sépare les représentations que les jeunes se font de l'emploi idéal et les emplois qu'ils doivent effectivement exercer sur le marché du travail.

Les résultats montrent tout d'abord que la majorité des jeunes qui n'ont pas poursuivi leurs études au-delà du primaire et du secondaire ne l'ont pas fait par choix, mais sous la contrainte, puisque leur famille ne disposait pas de suffisamment d'argent pour les scolariser. La majorité d'entre eux regrettent d'ailleurs d'avoir quitté les bancs d'école trop tôt et auraient aimé faire de plus longues études, afin de prétendre à de meilleurs emplois. Ceux qui ont abandonné leurs études précocement peuvent toutefois se tourner vers l'apprentissage, qui leur permet d'apprendre un métier auprès d'un entrepreneur du secteur informel. Tandis que quatre jeunes ouagalais interrogés au cours de cette étude ont été un jour apprentis, seuls deux en ont fait le choix. Dès lors, s'il est vrai que quelques jeunes font le choix de quitter la scolarisation formelle pour se tourner vers l'apprentissage (Lange et Martin, 1993), cette situation semble encore loin d'être le lot de tous.

La première activité exercée par les jeunes dépend grandement de leur niveau de scolarité et les jeunes les moins scolarisés (primaire et secondaire) sont nombreux à s'insérer dans des activités du secteur informel de l'économie urbaine

sans en avoir fait le choix, ce qui appuie et précise les résultats d'études précédentes (Calvès et Schoumaker, 2004). Les jeunes faiblement scolarisés qui s'insèrent dans des activités informelles le font à la demande de leurs parents ou encore mus par une nécessité financière. Les jeunes scolarisés au niveau universitaire sont quant à eux nombreux à s'insérer sur le marché du travail par le biais du secteur formel privé tandis que seuls deux jeunes ont débuté leur vie professionnelle dans le secteur public. Bien que plusieurs études avancent que les jeunes sont moins nombreux à s'insérer professionnellement dans le secteur public car l'embauche de fonctionnaire y est quasi inexistante (Antoine et al., 2001 ; Calvès et Schoumaker, 2004), les jeunes diplômés universitaires interrogés au cours de cette étude font plutôt le choix de ne pas travailler pour l'État, percevant la fonction publique comme « figée ». Ils préfèrent alors s'insérer dans le secteur formel privé, dans lequel ils seront plus « libres ». Néanmoins, cette étude a mis en lumière le fait que de travailler dans le secteur formel ne signifie plus pour autant être à l'abri de la précarité, puisque les emplois y sont souvent contractuels, sans garantie pour le lendemain et dépourvus de protection sociale. Phénomène encore peu documenté, une informalisation du formel a aujourd'hui cours à Ouagadougou, puisque travailler dans le secteur formel n'est plus nécessairement synonyme d'un emploi fixe et protégé.

Lorsque l'on s'intéresse aux stratégies d'insertion des jeunes ouagalais, il est aisé de remarquer que le niveau de scolarisation joue encore une fois un rôle primordial. En effet, ceux qui possèdent un diplôme scolaire, notamment du niveau secondaire, sont nombreux à tenter chaque année les concours de la fonction publique afin de devenir fonctionnaires. Contrairement aux diplômés universitaires, les jeunes scolarisés du primaire et secondaire idéalisent en effet fortement l'emploi de fonctionnaire. Les emplois dans la fonction publique garantissent une sécurité d'emploi, une protection sociale et autres avantages sociaux que n'offre pas le secteur privé. Les jeunes scolarisés au niveau primaire sont cependant d'office exclus de ces emplois, ne possédant pas un niveau d'instruction suffisant pour s'inscrire aux concours.

Afin de valoriser leur candidature sur le marché du travail, plusieurs jeunes choisissent également de retourner aux études afin d'acquérir le diplôme

qu'ils n'ont jamais eu, que ce soit un diplôme d'études primaires ou une spécialisation universitaire. Les formations en informatique sont également très prisées en cette ère des nouvelles technologies et les jeunes qui ne sont pas allés à l'école longtemps sont nombreux à s'y inscrire afin de bénéficier d'un avantage comparatif sur le marché du travail. Peu d'entreprises privées et d'institutions étatiques embauchent directement des jeunes qui cherchent un emploi. Dès lors, les stages sont hautement valorisés, puisqu'ils permettent de mettre un pied dans l'entreprise, d'acquérir une expérience professionnelle et débouchent parfois sur une promesse d'embauche. Les candidats aux stages sont surtout des femmes ayant suivi une formation universitaire. Une dernière stratégie utilisée par les jeunes est l'auto emploi. Que ce soit parce qu'ils n'ont pas trouvé à s'employer ailleurs ou parce qu'ils ne désirent pas travailler pour un patron, plusieurs jeunes de tous niveaux de scolarisation travaillent à leur compte, surtout dans le domaine du commerce et des services.

D'après la quasi totalité des jeunes interrogés, les principaux atouts sur le marché du travail sont les diplômes et les réseaux sociaux. A contre-courant des auteurs qui avancent que les jeunes sont désillusionnés des études (Gérard, 1997) et font le choix de ne pas poursuivre leurs études formelles, qui seraient inutiles sur le marché du travail informel (Lange et Martin, 1993), cette étude montre que les jeunes accordent une importance primordiale aux diplômes. Qui plus est, les diplômes sont non seulement perçus comme importants pour s'insérer dans le secteur formel (permettant de passer les concours de la fonction publique et de postuler des stages dans les entreprises privées), mais également pour être employé dans l'informel. En effet, d'après les jeunes, les diplômes et attestations de stages ou d'apprentissage constituent une preuve de qualification essentielle pour ceux qui veulent s'insérer dans le secteur informel. Dès lors, les individus qui n'ont pas fait de longues études et qui ne possèdent ni diplômes ni attestations sont défavorisés sur le marché du travail.

Les réseaux sociaux sont également cités par la totalité des jeunes. En effet, les relations constituent selon les jeunes ouagalais un atout majeur sur le marché du travail, ce qui confirme les résultats d'études précédentes (Bocquier et Fall, 1992 ; Brilleau et al., 2004). Les jeunes s'appuient sur leur réseau familial,

amical et professionnel pour trouver un travail dans le secteur privé, formel ou informel. Dans la mesure où peu d'offres d'emploi sont diffusées en dehors des réseaux de relation, ceux qui n'en possèdent pas sont désavantagés au cours de leur recherche d'emploi. Les relations sont également importantes pour les travailleurs indépendants, qui doivent bénéficier d'un solide réseau de connaissances pour assurer la pérennité de leurs affaires.

Bien que quelques caractéristiques de l'emploi idéal soient communes à tous les jeunes, la perception d'un bon emploi dépend largement chez les jeunes ouagalais de leur niveau de scolarité. Ainsi, tous les jeunes recherchent un emploi qui « paie », mais tandis que c'est une question de « survie » pour les moins scolarisés, les plus scolarisés cherchent plutôt à « être à l'aise » financièrement. De plus, l'indépendance financière que permet le travail est hautement valorisée à Ouagadougou et les jeunes qui peuvent subvenir à leurs besoins et venir en aide à leur famille deviennent « quelqu'un » et acquièrent « la parole ». Pour les jeunes les moins scolarisés, l'emploi permet également de compenser pour le manque de diplômes et d'acquiescer un statut.

Les jeunes scolarisés au niveau primaire et secondaire sont également nombreux à rechercher une sécurité d'emploi et de salaire. Or, seuls les emplois dans la fonction publique, auxquels peu de jeunes peuvent prétendre, garantissent ces caractéristiques. L'absence de stabilité professionnelle est un souci pour les Ouagalais, qui ne sont jamais sûrs du lendemain et ne peuvent donc pas faire de projets à long terme. Seuls quelques jeunes diplômés universitaires ne placent pas la stabilité au centre de leurs critères d'emploi idéal, lui préférant leur liberté.

À Ouagadougou, l'emploi idéal est également un emploi qui permet de se « réaliser », d'« apprendre », de s'« épanouir ». Cependant, ceux qui peuvent bénéficier d'un tel emploi sont surtout les jeunes scolarisés, qui ont eu la chance de choisir l'emploi qu'ils exercent en fonction de leurs intérêts et leurs ambitions. Finalement, rappelant l'importance du réseau social dans l'insertion professionnelle des jeunes, les Ouagalais attendent d'un emploi qu'il leur permette d'élargir leur réseau de relations.

Dans la réalité, les emplois exercés par les jeunes ouagalais correspondent rarement à leur idéal. En effet, les Ouagalais ne sont que rarement satisfaits des salaires qu'ils reçoivent. Les jeunes employés de l'informel, parmi lesquels se trouvent surtout des jeunes scolarisés au niveau primaire et secondaire, sont particulièrement défavorisés, touchant des salaires qui ne leur permettent pas de faire vivre une famille. Certains jeunes, notamment les aides familiaux, ne sont même pas rémunérés pour leurs activités. Les jeunes qui font le choix de se lancer en affaires s'en sortent mieux financièrement, mais ce sont les jeunes diplômés du secondaire et du supérieur qui gagnent le mieux leur vie, pouvant grâce à leurs diplômes s'insérer dans le secteur formel public et privé. Pourtant, cela ne signifie pas qu'ils soient satisfaits de leur salaire et tous affirment vouloir gagner encore plus d'argent afin de réaliser des projets parallèles (achat d'un terrain, d'une maison). Non satisfaits de leurs rémunérations bien qu'étant nettement mieux payés que leurs confrères faiblement scolarisés, plusieurs jeunes diplômés universitaires exercent des activités secondaires parallèlement à leur activité principale. Ces activités parallèles sont effectuées en tant que travailleurs indépendants dans le secteur informel. Il paraît surprenant que ce soit les jeunes les plus rémunérés qui se lancent dans des activités parallèles, mais les données dont nous disposons ne nous permettraient pas de réellement comprendre pourquoi les jeunes les moins bien payés ne font pas de même. Dans ce contexte, une étude plus approfondie des motivations des jeunes à exercer des activités secondaires serait donc particulièrement pertinente.

Les jeunes employés dans le secteur formel comme informel ont également fait part de leur sentiment d'être « *exploités* » par leur patron. En effet, les individus ont le sentiment de ne pas être payés à leur « *juste valeur* », ils n'ont souvent pas de contrat de travail et peuvent être licenciés du jour au lendemain, sans préavis. L'exploitation prend également la forme d'abus physiques et psychologiques, puisque certains jeunes affirment que leurs patrons les giflent, les insultent. Les femmes déplorent également les avances sexuelles qui leur sont souvent faites, notamment dans le cadre de la recherche d'emploi ou encore d'une promotion.

Tandis que l'appellation de « secteur informel » était auparavant utilisée pour désigner les activités de petites tailles assurant des revenus de subsistance aux nouveaux citoyens, il est aujourd'hui souvent utilisé par les chercheurs pour qualifier les travailleurs indépendants qui ne sont pas déclarés ou encore les petites entreprises familiales au capital modeste et employant une main d'œuvre peu qualifiée (Portes et Haller, 2005). Cette étude documente qualitativement pour une des premières fois à notre connaissance l'« informalisation du formel ». Ce phénomène force à une redéfinition de ce qu'on appelle secteur formel et informel, puisque de plus en plus de jeunes exercent des activités non déclarées au sein du secteur formel. L'existence du « faux formel » remet en cause l'idée qu'il existe deux secteurs distincts et indépendants sur le marché du travail ouagalais. A la lumière des résultats de cette étude, les concepts de « secteur formel » et « secteur informel » semblent ne pas être appropriés pour décrire le marché du travail ouagalais et pourraient être remplacés par celui de « rapports d'emploi informels », qui exprime mieux que l'informalité est transversale à tous les secteurs.

Le chômage est effectivement une donnée avec laquelle doivent compenser tous les jeunes ouagalais, les diplômés comme les autres. Deux représentations du chômage coexistent pourtant chez les jeunes. Tout d'abord, le chômage est perçu comme une honte, comme une période sans gain monétaire, où les jeunes ne peuvent plus subvenir à leurs besoins et redeviennent financièrement dépendants de leur famille. Dans une ville où l'indépendance financière est une valeur importante et où le travail permet d'acquérir « *la parole* », ceux qui ne travaillent pas sont jugés par leurs proches et mis à l'écart des principales décisions familiales. Le statut acquis par l'intermédiaire du travail est donc perdu une fois au chômage et les jeunes n'ont plus la « *parole* ». Dans ce contexte, les jeunes sont prêts à tout faire pour ne pas être au chômage. Cependant, certains jeunes se déclarent au chômage alors même qu'ils exercent une activité rémunérée dans le secteur informel. Dès lors, le chômage ne signifie non pas pour ces jeunes le fait de ne pas travailler, mais plutôt le fait de ne pas exercer l'emploi désiré.

En ce qui concerne les différences selon le niveau de scolarité, l'étude a clairement démontré que malgré les difficultés accrues auxquels font face les jeunes diplômés sur le marché du travail urbain (Calvès et Schoumaker, 2004), le rôle de la scolarisation demeure central tant dans les trajectoires d'insertion professionnelles des jeunes que dans les représentations qu'ils se font d'un bon emploi ou encore dans le niveau de satisfaction qu'ils ont dudit emploi. En effet, les stratégies utilisées au cours de la recherche d'emploi et les emplois occupés par les jeunes scolarisés au niveau secondaire et universitaire ne sont pas les mêmes que celles de leurs homologues scolarisés au niveau primaire et l'éducation demeure un atout, même dans le secteur informel. Par contre, l'analyse n'a pas démontré de distinction particulière en ce qui a trait au sexe des jeunes interrogés. Les hommes et les femmes semblent avoir les mêmes difficultés d'insertion et les mêmes stratégies pour s'en sortir. La seule différence réside en ce qu'elles sont plus sujettes à l'exploitation physique et psychologique que leurs homologues masculins.

Ce mémoire met donc en lumière la marginalisation particulière dont sont victimes les jeunes les moins scolarisés, qui n'ont accès qu'à des emplois informels, faiblement rémunérés et où l'exploitation est chose courante. De plus, tandis que les jeunes les moins scolarisés ne semblent pas avoir de vision professionnelle et cherchent avant tout à gagner leur vie pour pouvoir subvenir à leurs besoins immédiats et à ceux de leur famille, les jeunes scolarisés au niveau secondaire et universitaire ont souvent un véritable projet professionnel, qu'ils cherchent à atteindre au travers de leurs différentes expériences sur le marché du travail, notamment au sein du secteur informel.

Ces résultats suggèrent également que l'arrivée de jeunes diplômés dans le secteur informel risque de remettre en cause la définition même du secteur. En effet, les jeunes diplômés qui font le choix de travailler dans le secteur informel le font en tant que travailleurs indépendants. Particulièrement dynamiques, leurs qualifications leur permettent de se lancer en affaires avec un réel plan de carrière. Le secteur informel n'est donc plus l'apanage des activités faiblement génératrices de revenus et d'individus non qualifiés. Ces changements qualitatifs du marché du travail ont été abordé dans le cadre de cette enquête mais mériteraient selon nous

une étude plus approfondie permettant de réellement comprendre l'impact qu'ont les jeunes diplômés sur les activités informelles. Leur arrivée va-t-elle induire un renversement de situation sur le marché du travail ?

Si l'étude s'est intéressée à l'insertion professionnelle et aux premiers emplois, il serait également intéressant de suivre ces nouvelles cohortes de travailleurs afin d'étudier des trajectoires d'emploi plus longues et évaluer comment leurs perceptions et leur vécu sur le marché du travail évoluent au fil de leur carrière. L'avantage des scolarisés se confirme-t-il dans les emplois subséquents ? Les jeunes moins scolarisés bénéficient-ils d'une mobilité sur le marché du travail suite à l'accumulation d'expériences professionnelles dans le secteur informel ? Les jeunes scolarisés dont c'est l'objectif réussissent-ils à intégrer la fonction publique ? Si non, quelles sont leurs aspirations professionnelles ? Acceptent-ils de travailler dans l'informel sans considérer leur emploi comme un « *passe-temps* », en envisageant un réel projet de carrière ? Finalement, les jeunes diplômés qui se lancent à leur compte dans l'informel réussissent-ils à créer des entreprises dynamiques et rentables, leur assurant des revenus réguliers afin de se mettre à l'abri de la précarité ?

Lors des entretiens, les jeunes ont également fait allusion à la manière dont la détérioration de leurs conditions d'emploi affecte d'autres aspects de leur vie, notamment leurs trajectoires résidentielles et matrimoniales. Ainsi, les entretiens menés à Ouagadougou suggèrent effectivement que les jeunes craignent pour leur avenir et sont contraints à une dépendance résidentielle prolongée et à un célibat forcé, ne possédant pas « *les moyens* » de faire autrement (Tissot, 2007). L'incidence de la détérioration des conditions d'emploi sur d'autres aspects centraux de l'insertion sociale des jeunes Burkinabè, tels que le mariage ou la formation du foyer, mériteraient également plus d'attention dans le futur.

Bibliographie

Antoine P., Razafindrakoto M. et Roubaud F. 2001. « Contraints de rester jeunes ? Évolution de l'insertion dans trois capitales africaines : Dakar, Yaoundé, Antananarivo ». *Autrepart* 18 : 17-36.

Badini Amadé. 1994. *Naître et grandir chez les Moosé traditionnels*. SEPIA-A.D.D.B.

Baumann Eveline. 2003. « Marché du travail, réseaux et capital social ». Dans F. Leimdorfer et A. Marie, dir., *L'Afrique des citadins. Sociétés civiles en chantier*. Paris : Editions Karthala, 219-292.

Beauchemin Cris, Schoumaker Bruno et Henry Sabine. 2004. *Côte d'Ivoire-Burkina Faso (1970- 2000) : Une étude rétrospective des déterminants individuels et contextuels du retour* (actes du 13^{ème} colloque de l'AIDELF, tenu à Budapest du 20 au 24 septembre 2004). Budapest : AIDELF

Bhukuth Augendra, Ballet Jérôme et Radja Katia. 2005. « L'apprentissage : une alternative au travail des enfants ? ». Communication, Fifth International Conference on the Capability Approach : *Knowledge in Public Action: Education, Responsibility, Collective Agency Equity*. Paris. 11-14 septembre 2005.

Bledsoe C. et Cohen B. 1993. *Social dynamics of adolescent fertility in sub-Saharan Africa*. Washington D.C. : National Academy Press.

Bloom D. et Sachs J. 1998. *Geography, demography and economic growth in Africa*. : Harvard : Harvard Institute for International Development

Bocquier P. 1996. *Insertion et mobilité professionnelle à Dakar*. Paris : Orstom.

- Bocquier P. et Fall A. S. 1992. « Le recours aux réseaux sociaux pour l'accès à l'emploi : le cas d'une ville en développement, Dakar ». Communication, 21^{ème} Conférence de l'Association canadienne des Études Africaines. Montréal. 13-16 mai 1992.
- Brilleau Alain, Roubaud François et Torelli Constance. 2004. « L'emploi, le chômage et les conditions d'activité dans les principales agglomérations de sept États membres de l'UEMOA. Principaux résultats de la phase 1 de l'enquête 1-2-3 de 2001-2002 » (document de travail DIAL no. DT/2004/06). Unité de recherche CIPRÉ.
- Bureau International du Travail. 1993. *Rapport de la Conférence. Rapport pour la XVème Conférence Internationale des Statisticiens du Travail*. Genève : BIT.
- Calvès A. et Schoumaker B. 2004. « Deteriorating Economic Context and Changing Patterns of Youth Employment in Urban Burkina-Faso : 1980-2000 » *World Development* 32 (no. 8) : 1341-1354.
- Calvès A-E, Kobiané J-F. et Tissot A. 2007. « Passage à l'âge adulte en milieu urbain burkinabè : trois générations comparées ». Dans D. Ouédraogo et V. Piché, dir., *Au-delà de la houe. Dynamique migratoire, insertion urbaine et environnement au Burkina Faso*. Paris et Ouagadougou : l'Harmattan et Presses Universitaires de Ouagadougou, 143-158
- Camilleri J.-L. 1997. « L'impact de la dévaluation sur la petite entreprise au Burkina Faso » (note de recherche 97-62). Paris : Réseau Entrepreneuriat de l'AUF.
- Carr M. et Alter Chen M. 2002. « Globalization and the informal economy : how global trade and investment impact on the working poor » (document de travail n° 2002/1). Secteur de l'emploi. Genève : Bureau International du Travail.

- Chambas G., Combes J. L., Guillaumont P. et Guillaumont S. 1999. *Burkina Faso : les facteurs de croissance à long terme*. Programme de recherche sur l'Afrique émergente. Paris: OCDE.
- Chardon Olivier et Goux Dominique. 2003. « *La nouvelle définition européenne du chômage BIT* ». Économie et Statistique No 362 : 67-83
- Charmes Jacques. 1996. « Emploi, informalisation, marginalisation ? L'Afrique dans la crise et sous l'ajustement, 1975-1995 ». Dans Coussy J. et Vallin J., dir., *Crise et population en Afrique. Crises économiques, politiques d'ajustement et dynamiques démographiques*. Collection "Les Études du CEPED" n°13. Paris: CEPED, 495-517.
- Charmes Jacques. 2000. « Informal sector, Poverty and Gender: a review of empirical evidence ». Document préparé pour le *World Development Report 2000/2001*. Washington: Banque Mondiale.
- Centeno M.A. et Portes A. 2006. « The informal economy in the shadow of the state ». Dans Patricia Fernandez-Kelly et Jon Sheffner, dir., *Out of the Shadows : the informal economy and political movements in Latin America*. University Park : Pennsylvania State University Press
- Cogneau Denis et Marniesse Sarah. 2000. « Un marché du travail en mutation ». Dans Cogneau et al., dir., *Marché du travail et compétitivité en Afrique subsaharienne*. Paris : DIAL et Économica, 3-40.
- Deschenaux Frédéric. 2007. « La mobilité géographique et l'insertion professionnelle des jeunes peu scolarisés ». *Éducation et francophonie* XXXV (no 1) : 140-160
- Deslauriers J-P. 1991. *Recherche qualitative, Guide pratique*. Sillery : Presses de l'Université du Québec.

- Deslauriers J-P. et Kérisit M. 1997. « Le devis de recherche qualitative ». Dans J. Poupart et al., *La recherche qualitative : enjeux épistémologiques et méthodologiques*. Montréal : Gaëtan Morin, 85-111.
- Diabré Z. 1998. «The Political Economy of Adjustment in Burkina Faso» (Discussion Paper 28). CAER II: Harvard Institute for International Development.
- Diagne A. 2003. « L'entrée dans la vie professionnelle à Dakar : moins d'attente plus de précarité ». Communication. 4ème Conférence africaine sur la population : *Population et pauvreté en Afrique*. UEPA. Tunis. 8-12 décembre 2003.
- DIAL/DSCN. 1993. *Conditions d'activité de la population de Yaoundé. Premiers résultats de l'enquête emploi*. Paris : DIAL.
- Djikman H. et Van Dijk M.P. 1993. « Female entrepreneurs in the informal sector of Ouagadougou ». *Development Policy Review* 11 (no 3) : 273-288.
- Dubar C. 2001. « La construction sociale de l'insertion professionnelle ». *Éducation et Sociétés* 7 (1), 23-36.
- Fidler P. et Webster L. T. 1996. « The informal sectors of West Africa ». Dans L. Webster et P. Fidler, dir, *The informal sector and microfinance institutions in West Africa*. Washington D.C. : The World Bank, 5-20
- Galland Olivier. 2001. *Sociologie de la jeunesse*. Paris : Editions Armand Colin.
- Gaufryau B. et Maldonado C. 2001. « Burkina Faso ». Dans B. Gaufryau et C. Maldonado, dir., *L'économie informelle en Afrique francophone : structure, dynamiques et politiques*. Genève: Bureau International du Travail, 147-183.

- Gérard Etienne. 1997. « La lettre et l'individu. Marginalisation et recherche d'intégration des « Jeunes Diplômés » bamakois au chômage ». Dans Alain Marie, dir., *L'Afrique des individus*. Paris : Editions Karthala, 203-248.
- Ghiglione R. et Matalon B. 1998. *Les enquêtes sociologiques : théories et pratiques*. Paris : Armand Colin.
- Groulx L-H. 1997. « Contribution de la recherche qualitative à la recherche sociale » dans J. Poupart et al., dir., *La recherche qualitative : enjeux épistémologiques et méthodologiques*. Montréal : Gaëtan Morin Éditeur, 76-107
- Guichaoua Y. 2005. *Pourquoi payer l'apprentissage? Une étude de cas dans la petite confection abidjanaise* (actes du colloque Les Approches du Marché du Travail tenu à Aix-en-Provence les 29 et 30 septembre 2005). Aix-en-Provence : Université d'Aix-en-Provence.
- Heintz J. et Pollin R. 2003. « Informalization, economic growth and the challenge of creating viable labor standards in developing countries » (papier de travail no 60). Groupe de recherche PERI : Université du Massachusetts-Amherst.
- Kobiané J.-F. 2001. « Revue générale de la littérature sur la demande d'éducation en Afrique ». Dans M. Pilon et Y. Yaro, dir., *La demande d'éducation en Afrique. État des connaissances et perspectives de recherche*. Dakar : UEPA, 19-47.
- Lachaud J.-P. 1989. *Le désengagement de l'Etat et les ajustements sur le marché du travail en Afrique francophone*. Genève: Institut international d'études sociales.
- Lachaud J-P. 1993. « L'ajustement structurel et le marché du travail en Afrique francophone » (discussion papers n° 56). Genève: Institut international d'études sociales.

- Lachaud J-P. 1994. *Pauvreté et marché du travail en Afrique subsaharienne : Analyse comparative*. Genève : Organisation internationale du Travail.
- Lange M.-F. et Martin Y. 1993. « La socialisation par l'éducation et le travail: l'itinéraire incertain ». Dans E. Le Bris et F. Chauveau, dir., *Jeunes, ville, emploi. Quel avenir pour la jeunesse africaine ?* Paris: Ministère de la coopération et du développement, 95-106
- Laperrière A. 1997. « Les critères de scientificité des méthodes qualitatives ». Dans J. Poupart et al., dir., *La recherche qualitative : enjeux épistémologiques et méthodologiques*, Montréal : Gaétan Morin Éditeur, 365-389.
- Lautier Bruno. 2004. *L'économie informelle dans le tiers monde*. Paris : La Découverte.
- Maldonado C. et Gaufryau B. 2001. « Le rôle macroéconomique de l'économie informelle en Afrique de l'Ouest ». Dans B. Gaufryau et C. Maldonado, dir., *L'économie informelle en Afrique francophone : structure, dynamiques et politiques*. Genève: Bureau International du Travail
- Meagher Kate. 1995. « Crisis, informalization and the urban informal sector in Sub-Saharan Africa». *Development and Change* 26 (2): 259-84.
- NRC. 2005. *Growing up Global. The changing transitions to adulthood in developing countries*. C.B. Lloyd dir. Committee on Population and Board on Children, Youth and Families, Division of Behavioural and Social Sciences and Education. Washington DC : The National Academies Press.
- Pascalis M.A. 1992. « Jeunesse et encadrement au Burkina Faso ». Dans H. Almeida-Topor et al., dir., *Les Jeunes en Afrique, évolution et rôle (XIX^e-XX^e siècles) Tome 1*. Paris : L'Harmattan.

- Pilon Marc. 2003. « Confiage scolaire en Afrique de l'Ouest » (document de travail 2004/ED/EFA/MRT/PI/58 préparé pour le *EFA Global Monitoring Report 2003/4, The Leap to Equality*). UNESCO
- Pires A. 1997a. « À propos de quelques enjeux épistémologiques et méthodologiques en sciences sociales ». Dans J. Poupart et al., dir., *La recherche qualitative : enjeux épistémologiques et méthodologiques*. Montréal : Gaétan Morin Éditeur, 24-75.
- Pires A. 1997b. « L'échantillonnage », Dans J. Poupart et al., dir., *La recherche qualitative : enjeux épistémologiques et méthodologiques*. Montréal : Gaétan Morin Éditeur, 137-196
- PNUD. 2006. *Rapport mondial sur le développement humain 2006. Au-delà de la pénurie: pouvoir, pauvreté et crise mondiale de l'eau*. Paris : Économica.
- Portes A. et Haller W. 2005. «The informal economy». Dans N. Smelser et R. Swedberg, dir., *Handbook of Economic Sociology*, 2ème édition. Princeton, New Jersey : Princeton University Press.
- Poupart J. 1997. « L'entretien de type qualitatif : considérations épistémologiques, théoriques et méthodologiques », Dans J. Poupart et al., dir., *La recherche qualitative : enjeux épistémologiques et méthodologiques*. Montréal : Gaétan Morin Éditeur, 173-209.
- Sagrario Floro M. et Schaefer K. 1998. «Restructuring of labor markets in the Philippines and Zambia: The gender dimension» *The Journal of Developing Areas* 33 (1): 73-98.
- Sananikone O. 1996. « Burkina Faso ». Dans L. Webster et P. Fidler, dir., *The informal sector and micro-finance institutions in West Africa*. Washington .DC. : The World Bank, 81-90.

Sanou O. M. 1993. *Pauvreté et marché du travail à Ouagadougou (Burkina-Faso)*. Programme Institutions du travail et développement économique. Genève: Institut international d'études sociales.

Somé Seglaro Abel. 2004. « Le marché du travail au Burkina » (document de travail DT CAPES No 2004-18). Ouagadougou : Groupe de recherche CAPES.

Strauss A. et Corbin J. 1990. *Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques*. London: Sage.

Tissot A. 2007. « L'insertion professionnelle des jeunes au Burkina Faso : de la définition des concepts à la cueillette de données » (actes du colloque *Les terrains de la sociologie : pratiques empiriques et enjeux de recherche* tenu à l'Université de Montréal le 27 avril 2006). Montréal: ACSSUM.

United Nations. 2005. *World Population Prospects, the 2004 Revision Population Database*. Economic and Social Affairs. New York : Population division.

Zirbes-Horr Andrea. 2002. *Situation et structure du marché du travail au Burkina-Faso*. En ligne. <http://www.agef-saar.de/FICUS/Material/3f79516a01f96605.pdf>. (Page consultée le 26 août 2007)

Annexe 1. Grille d'entrevue

Objectifs scientifiques

OBTENTION DE L'EMPLOI

1. Comment les jeunes scolarisés et non scolarisés sont-ils entrés sur le marché du travail informel ? Dans quel but : première source de revenus, revenu d'appoint, répondre à une demande du réseau social, acquérir un statut ?
2. Quels sont les principaux obstacles à l'obtention d'un emploi aujourd'hui à Ouagadougou ? Les jeunes acceptent-ils n'importe quelle activité ? Comment sont perçues et vécues les périodes de chômage ?
3. Quelles sont selon ces jeunes l'importance et l'influence de la scolarisation sur le type d'emploi trouvé (domaine et activité) ? Perçoivent-ils une différence entre ceux qui sont scolarisés dans le secondaire et le supérieur et les autres ?

PERCEPTIONS DU TRAVAIL

4. Quelle est la perception des jeunes de leur emploi dans l'informel : comment définissent-ils leur situation sur le marché du travail, quelle perception ont-ils de leur statut sur le marché du travail global ? Considèrent-ils leur emploi comme un moyen de survie ou comme un « vrai travail » ?
5. Le travail est-il un élément déterminant dans la perception de soi des jeunes burkinabé ? Se définissent-ils par rapport à leur travail ? Quelles sont leurs attentes vis-à-vis du travail ?
6. Y a-t-il une différence de perception des autres pour le même emploi exercé par un homme et une femme ?

STRATEGIES GAGNANTES ET SOURCES DE DIVERSITE DANS L'INFORMEL

7. Quelles sont les stratégies gagnantes dans le secteur informel du marché du travail ? Qu'est-ce que « réussir » dans ce secteur et comment y parvient-on ?
8. Être scolarisé constitue-t-il un atout dans le secteur pourquoi ou pourquoi pas ?
9. Les filles et les garçons rencontrent-ils les mêmes difficultés ?

ADEQUATION FORMATION/TRAVAIL

10. Les connaissances acquises à l'école sont-elles mises en valeur dans le secteur informel ? Comment les jeunes se forment-ils pour acquérir les connaissances nécessaires ? (sur le tas, apprentissage, parcours scolaire etc.)

Thèmes

0. Se présenter : Étudiante en sociologie qui travaille sur les rapports d'emploi, l'insertion des jeunes sur le marché du travail à Ouagadougou.

Demander au jeune de se présenter à son tour : Que fais-tu ? En quoi consiste ton travail ? Comment cela se passe pour toi le travail en ce moment ?

1. Histoire familiale :

1.1 Où es-tu né ? Où as-tu grandi ? Combien de frères et sœurs ?

1.2 D'où viennent tes parents ? Quelles activités tes parents exercent-ils, tes frères et sœurs ?

1.3 Où habites-tu ? Depuis quand ? Depuis quand es-tu arrivé à Ouagadougou ? Pourquoi avoir quitté ta ville/ton village d'origine ?

1.4 Es-tu marié, si oui quand ? as-tu des enfants, si oui quand sont-ils nés ?

2. Parcours scolaire :

2.1 As-tu été à l'école ? Si oui, quelle école ? Jusqu'à quel niveau ? Comment cette période s'est passée ? Quand as-tu arrêté ? As-tu obtenu un diplôme ? Pourquoi as-tu arrêté ?

2.2 Si tu n'as pas été à l'école, comment as-tu appris ton travail ? Te considères-tu avantagé ou désavantagé par rapport aux autres ?

3. Insertion sur le marché du travail :

Pour ceux qui travaillent

3.1 Quel a été ton premier travail (plus de 6 mois) ? A quel âge ? Où habitais-tu alors ? Avec qui ? Étais-tu célibataire, fiancé, marié, enfants ?

3.2 Tu n'avais jamais travaillé avant, exercé une activité, rémunérée ou non auparavant, pour tes parents, la famille, les amis ?

Parle-moi un peu de ce travail...

3.3 Que faisais-tu ? Décris-moi ton travail. Quels étaient tes horaires de travail ?

3.4 Comment as-tu trouvé ce travail ? Avec l'aide de qui ?

3.5 Pour qui travaillais-tu ? Avec qui travaillais-tu ?

3.6 Tes activités étaient-elles rémunérées ? Comment ? Si oui, à quoi l'argent te servait-il (famille, épargne, études, mariage, fiançailles, enfants, émigration) ? Était-ce suffisant ?

3.7 Exerçais-tu d'autres activités, rémunérées ou non, en même temps que cet emploi ? Pourquoi ?

3.8 Est-ce que le fait d'avoir été ou non à l'école, a changé quelque chose par rapport à ce travail ? Comment tes études ont d'après toi influencé ton travail ? Pour exercer cet emploi aurait-il été préférable d'avoir une autre formation ? Laquelle ?

3.10. Aimes-tu ton travail ? Explique moi pourquoi. As-tu envie de changer de travail ? Pourquoi ?

3.11. Lorsque tu as commencé cette activité comptais-tu la garder longtemps ?

3.12 Qu'as-tu fait ensuite (période de chômage, autre travail, vie familiale) ?

3.13 Si arrêt de l'activité : pourquoi ?

Série de questions pour les jeunes au chômage

3.1 As-tu déjà travaillé ? Si oui, poser les questions du haut sur l'histoire d'emploi. Si non, pourquoi n'as-tu jamais travaillé ?

3.2 Comment t'es-tu retrouvé au chômage en ce moment ? Est-ce un choix ? Quels sont les obstacles majeurs qui t'empêchent d'avoir un nouvel emploi ?

3.3 Est-ce que ton parcours scolaire a changé quelque chose par rapport à ton chômage actuel ? Comment tes études ont d'après toi influencé le fait que tu sois au chômage ? Qu'est-ce qui te manque pour avoir un travail ?

- 3.4 Comment cela affecte ta vie quotidienne (impacts sur vie familiale, amicale, scolaire) ?
- 3.5 Comment te débrouilles-tu financièrement ?
- 3.6 Comment réagit ta famille, ton entourage face à ton chômage ?
- 3.7 Comment considères-tu cette période de chômage ? Que vas-tu faire prochainement ?

4. Perception du statut dans le travail actuel:

- 4.1 Quelle différence y a-t-il entre ton travail et le travail de bureau, par exemple ou encore entre ton travail et celui de tes parents ?
- 4.2 Comment sont perçus les jeunes au chômage par rapport aux jeunes qui travaillent ? et les jeunes dans l'informel par rapport aux jeunes dans le formel ?
- 4.3 Est-ce pareil pour les filles et les garçons ?
- 4.4 Aimerais-tu travailler dans le secteur public ou une entreprise privée ? Pourquoi ?
- 4.5 Y a-t-il des avantages à travailler dans ton secteur ?
- 4.6 Y a-t-il des désavantages à travailler dans ton secteur ?
- 4.7 Y a-t-il une organisation pour défendre vos droits, comme les syndicats dans le public ou encore le mouvement étudiant ? Vous rassemblez-vous parfois pour discuter de votre travail, essayer de vous entraider ?

5. Emploi et jeunes à Ouagadougou

- 5.1 Qu'est-ce que le travail pour toi ? A quoi cela sert ? Est-ce important ? Pourquoi ?
- 5.2 Quels sont les jeunes qui s'en sortent le mieux aujourd'hui dans ta branche ? Pourquoi à ton avis ? Comment faire pour s'en sortir ?
- 5.3 Quel avenir attend selon toi la jeunesse burkinabé en terme de travail ?