**Revue Internationale des Sciences de Gestion**
ISSN: 2665-7473
Volume 5 : Numéro 1

# La théorie du capital humain à l'épreuve du terrain subsaharien

# Human capital theory tested in sub-Saharan Africa

**NKUITCHOU NKOUATCHET Raoul**[1]
Institut Mines Telecom Nord-Europe
Labo. Clersé (UMR 8019 CNRS, Université de Lille)
Bâtiment SH2 Cité Scientifique – 59655 Villeneuve d'Ascq Cedex
**raoul.nkuitchou@ext.imt-lille-douai.fr**

**Date de soumission** : 15/12/2021

**Date d'acceptation :** 24/01/2022

**Pour citer cet article** :

NKUITCHOU NKOUATCHET R. (2022) «La théorie du capital humain à l'épreuve du terrain subsaharien», Revue Internationale des Sciences de Gestion «Volume 5 : Numéro 1» pp : 506 - 522

[1] Nous remercions vivement François-Xavier Devetter (CLERSE, UMR 8019, Université de Lille), de sa lecture et ses suggestions sur une première version de ce texte. Sans les innombrables conversations que nous avons eues avec des chercheurs et chercheuses des pays de la région et de l'étranger, des syndicalistes, des consultants, des agents des institutions en charge de la régulation du marché travail, et d'autres parties prenantes du monde du travail, notre réflexion ne serait pas ce qu'elle est en l'état actuel de l'avancée de notre projet. Nous les en remercions infiniment.

**Résumé**

Alors que l'importance du capital humain est depuis longtemps établie dans la théorie et le débat économiques des nations industrialisées, on ne parvient pas à faire un tel constat dans les pays d'Afrique subsaharienne (ASS). L'objectif de cet article est d'examiner les raisons pour lesquelles la théorie du capital humain peine à s'imposer dans les discussions sur la dynamique des marchés du travail dans la région. Nous nous appuyons sur une revue de la littérature et une recherche-action en cours. La démarche assume une alliance étroite entre recherche empirique et recherche théorique qui remonte à la fondation des sciences modernes. C'est ce qui explique la souplesse et la portée théorique moyenne des tendances, cas significatifs et hypothèses que nous avancerons tout au long des lignes suivantes (Franck, 2009 ; Merton, 1951). En guise de résultat de cette exploration, nous soutenons que des arguments touchant d'une part à la nature même du concept et à son opérationnalité, et d'autre part à l'environnement socioéconomique des pays subsahariens, hypothèquent la validité de cette théorie dans les pays de la région.

**Mots clés :** Capital humain ; marché du travail ; statistiques ; économie informelle ; ASS.

**Abstract**

While the importance of human capital has long been established in the economic theory and debate of industrialized nations, such a finding fails to emerge in Sub-Saharan African (SSA) countries. The purpose of this paper is to examine the reasons why the theory of human capital struggles to impose itself in discussions on the dynamics of labor markets in the region. We rely on a review of the literature and on-going action research. The approach assumes a close alliance between empirical and theoretical research that goes back to the foundation of modern science. This explains the flexibility and average theoretical scope of the trends, significant cases, and hypotheses that we will put forward throughout the following lines (Franck, 2009; Merton, 1951). As a result of this exploration, we argue that arguments relating to the nature of the concept and its operationality on the one hand, and to the socio-economic environment of sub-Saharan countries on the other, undermine the validity of this theory in the countries of the region.

**Keywords:** Human capital ; labour market ; statistics ; informal economy ; sub-Saharan Africa

## Introduction

Alors que le capital humain est un concept central de l'analyse des organisations et la gestion des ressources humaines dans les pays industrialisés, il peine à s'imposer en Afrique subsaharienne. L'objectif de cette note de recherche est d'en explorer les raisons. En nous appuyant sur un modèle conceptuel qui considère que le capital humain d'une société n'est pas un ensemble statique de potentialités, mais correspond aux compétences de ses membres et à la qualité de leur management (Cappelletti, 2010), nous défendons l'idée que la faible pertinence de la théorie du capital humain sur le terrain africain tient à la fois à la difficulté intrinsèque de son maniement, et à une inadéquation de l'environnement socioéconomique à une mobilisation de ce concept tel qu'il a été formulé dans d'autres contextes. En effet, comme il en est d'un grand nombre de matières en sciences humaines et sociales, les modèles théoriques sont mis à rude épreuve en Afrique subsaharienne. Dans presque tous les pays de la région, la situation socio-économique est marquée par une vulnérabilité systémique qui n'épargne même pas ceux qui ont un emploi. A cela il convient d'ajouter la faiblesse du niveau général des qualifications, qui alimente une surabondance de la main-d'œuvre, caractérisée par l'arrivée de 11 millions de personnes sur le marché du travail chaque année – qui sont pour la plupart à la recherche de leur premier emploi (BAD, 2020). Et lorsqu'il y a une amélioration des performances économiques comme au cours des dernières années, avant la pandémie du Covid-19, le dynamisme démographique de la plupart des pays l'empêche de créer les conditions d'un développement économique et social inclusif (Boutin, 2010 ; Thiaw & Cabral, 2019). L'Afrique subsaharienne demeure la région du monde la plus dépendante de son secteur agricole ; mais la faible compétitivité de l'agriculture traditionnelle et une lutte accrue pour l'accès aux ressources naturelles ont contribué à accélérer la migration massive et continue des paysans vers les villes. C'est pour cela que les villes africaines ont vu leur population se multiplier entre dix et vingt fois au cours du XX$^{ème}$ siècle (BAD, 2020). L'Afrique subsaharienne connaît le niveau d'instruction moyenne le plus faible de toutes les régions de la planète, ce qui a pour conséquence de limiter la contribution de l'éducation à la croissance de la productivité du travail. Cette forte inadéquation des compétences et du niveau de l'éducation a des effets néfastes sur les conditions de l'emploi (BAD, 2020 ; Achchab & Bennaceur, 2021). Sur le plan méthodologique, nous nous appuyons sur une revue de la littérature et une recherche-action en cours. Nous procédons par un va-et-vient entre recherche empirique et recherche théorique, duquel découle une souplesse et une portée moyenne des

tendances, cas significatifs et hypothèses que nous avançons tout au long du texte (Franck, 2009 ; Merton, 1951). L'article est structuré de la manière suivante. Les raisons intrinsèques de l'inadéquation, touchant au concept même et à son opérationnalité, seront proposées à la section 1. La deuxième section présentera les raisons extrinsèques de cette inadéquation, celles renvoyant à l'environnement économique et social. En conclusion, nous nous demanderons si c'est l'Afrique qui n'est pas adaptée à la théorie, ou alors la théorie qui n'est pas faite pour l'Afrique.

## 1. Une inopérationnalité de la théorie du capital humain en Afrique subsaharienne

Dans cette section, nous verrons qu'en dépit de son succès, la théorie du capital humain comporte un certain nombre de fragilités. Aussi que la précarité dans laquelle se trouvent généralement les entreprises d'Afrique subsaharienne ne les rend pas spécialement aptes pour l'expérimentation d'un concept aussi complexe sur les plans théorique et pratique. Enfin, la théorie du capital humain participe de la gestion des ressources humaines, dans laquelle les statistiques occupent une place fondamentale ; or la région est particulièrement lacunaire dans ce registre.

### 1.1. La fragilité des fondements théoriques du concept

Le terme de capital humain trouve son origine dans les travaux des économistes Schultz (1961) et Becker (1964) qui désignaient ainsi l'ensemble des aptitudes, physiques comme intellectuelles, de la main-d'œuvre favorable à la production économique. La thèse centrale du concept est que tous les individus ne se valent pas en termes de compétences détenues et, à ce titre, il n'y a pas, pour les entreprises, une façon universelle d'entrer en relation avec eux et de les gérer. Les deux critères de valeur et de rareté du capital humain fonctionnent comme des déterminants stratégiques pour la firme, pour arbitrer entre différents régimes d'emplois (Autier, 2010). Dès son origine, le capital humain se définit en liaison avec la performance et la création de valeur ; c'est bien sur le marché du travail que le rendement du concept se mesure. Becker utilise le terme de capital pour désigner les compétences, les expériences et les savoirs humains s'ils résultent d'un investissement qui rapporte un revenu en augmentant la productivité des individus. Selon lui, de même que le capital physique, le capital humain peut s'acquérir par l'éducation et la formation, se préserver et se développer, par un entretien à travers des formations continues et/ou l'attention portée à la santé de l'individu. Ainsi, il doit pouvoir produire un bénéfice par les revenus perçus lors de la mise à disposition des compétences. La relation de causalité entre capital humain, accroissement de la productivité et

accroissement du revenu d'emploi est l'un des postulats de la théorie économique standard (Cappelleti, 2010 ; Guillard et Roussel, 2010).

Cependant, le concept comporte un certain nombre de limites ; il est « mal corroboré », selon l'expression poppérienne de Mark Blaug [1976]. En même temps, il représente une catégorie de la pratique, une interprétation spontanée, couramment admise du rapport de l'individu à son travail et à sa rémunération (Poulain, 2001 ; Guillard et Roussel, 2010). Face aux doutes émis sur la liaison – au niveau individuel – entre éducation et productivité, les défenseurs de la théorie du capital humain font, en général, un bond au niveau macroéconomique, en arguant de corrélations observées à l'échelle des nations entre niveau de développement et niveau d'éducation.

La causalité investissement en capital humain – hausse de la productivité – hausse des salaires, repose fondamentalement sur le postulat néoclassique selon lequel les individus sont rémunérés à leur productivité marginale. En d'autres termes, la solidité de cette causalité s'appuie sur un marché du travail concurrentiel dénué « d'imperfections ». On mesure la fragilité de ce raisonnement en termes de capital humain, dès lors que l'on prend conscience des nombreuses « imperfections » caractérisant le fonctionnement du marché du travail dans la réalité. Etant donné ces imperfections, il apparaît clairement que l'hypothèse selon laquelle les salariés sont rémunérés selon leur productivité marginale est difficilement soutenable. Cependant, les économistes argumentent en s'appuyant sur la méthodologie positiviste du *« comme si »* mise en avant par Friedman (1953). Force est de constater que les difficultés persistantes qui empêchent les organisations de se saisir plus fermement de la question du capital humain, ont trait avec la méthodologie. Car il n'y a pas, aujourd'hui, de méthode adaptée de mesure du capital humain qui fasse consensus et qui soit aisément actionnable dans les entreprises. En effet, depuis les travaux fondateurs de Becker, les questions restent multiples sur l'approche du capital humain : quels indicateurs utiliser ? Quels objets mesurer ? Quelle fréquence de mesure choisir ? Qui réalise les mesures ? Et bien d'autres questions encore (Cappelletti, 2010).

### 1.2. La fragilité de la firme africaine

On sait qu'il existe chez Becker (1964) un lien positif entre l'investissement dans la formation, c'est-à-dire les capacités du travailleur, et le management de la firme. L'instruction est appréhendée comme un investissement, dans la mesure où elle s'apparente à un instrument d'amélioration de la productivité et d'accroissement des gains (Kuépié et al., 2013 ; Nembot

Ndeffo, 2010). Pour que cet investissement soit porteur, il faut naturellement que l'entreprise et l'environnement économique soient en mesure d'en tirer parti. En d'autres mots, le concept pourrait se définir comme l'activation stratégique du potentiel humain. Une analyse en termes de « modèle socioéconomique » (Cappelletti, 2010) permet d'établir le lien entre les compétences dont dispose le travailleur et l'efficience managériale et sociale. Concrètement, les dysfonctionnements ou les incapacités au niveau du management des entreprises affaiblissent la portée du capital humain dans un environnement économique. Cela est d'autant plus vrai dans le contexte subsaharien.

A la suite des travaux qui ont décrit la *firme américaine* (A) et la *firme japonaise* (J), en tant que formes historiques successives les mieux adaptées aux environnements économiques du XX$^{ème}$ siècle (Aoki, 1991 ; Coriat, 1991), on peut caractériser la *firme africaine* (a) par un certain nombre de traits. Au niveau de la contribution à la création de richesse, l'esprit communautaire – qui régit les relations familiales en Afrique – entre en conflit avec l'individualisme et la recherche du profit. Au niveau du mode de gestion, et au-delà des spécificités ethniques et des pratiques typiques, on a un certain sentiment collectiviste et clanique dans l'entreprise, avec une dominante patriarcale. Surtout, le contexte subsaharien est marqué par un secteur informel écrasant. L'entreprise africaine présente une série de caractéristiques qui sont observées dans nombre de pays en développement : faiblesse de la taille, absence de croissance interne et externe, faiblesse de la qualification des salariés, structures de financement défaillantes et prédominance du secteur informel (Ngok Evina, 2014). Le fonctionnement des entreprises informelles dans ces pays fait apparaître des interrogations quant à la validité de certaines hypothèses régissant le marché de concurrence pure et parfaite.

La littérature aborde la question de l'économie informelle, encore appelée économie « souterraine », « parallèle », « invisible » ou « illégale », de deux manières. Elle est considérée soit comme un secteur sans coût d'entrée et de dernier recours pour les individus qui ne trouvent pas d'emploi stable, soit comme un secteur désirable présentant des avantages comme l'évasion fiscale ou le travail indépendant. La précarité et l'hétérogénéité de cet ensemble d'acteurs et d'unités de production rendent son étude aussi riche que complexe. Pourtant, identifier et comprendre les blocages que présente ce secteur est d'une importance majeure pour l'interprétation des enjeux de développement du continent africain (Berrou & Eekhout, 2019). En 1993, lors de la 15$^{e}$ Conférence internationale des statisticiens du travail

(CIST), le Bureau international du travail (BIT) a adopté une nouvelle définition du secteur informel, plus précise et illustrative : « Un ensemble d'unités produisant des biens ou des services en vue principalement de créer des emplois et des revenus pour les personnes concernées. Ces unités, ayant un faible niveau d'organisation, opèrent à petite échelle et de manière spécifique, avec peu ou pas de division entre le travail et le capital en tant que facteurs de production. Les relations d'emploi, lorsqu'elles existent, sont surtout fondées sur l'emploi occasionnel, les liens de parenté ou les relations personnelles et sociales plutôt que sur des accords contractuels comportant des garanties en bonne et due forme. » (ILO, 1993 : 16).

### 1.3. La tragédie statistique de l'Afrique subsaharienne

Les statistiques du travail mettent en évidence le nombre, la répartition, les caractéristiques et les contributions des participants au marché du travail ainsi que les variations de ces éléments dans le temps. Pour être utiles, elles doivent donner une image aussi fidèle que possible de la réalité. Les différents moyens existants pour recueillir des données, ainsi que les priorités de la mesure dépendent de la façon dont la société conçoit le fonctionnement du marché du travail (Mata-Greenwood, 1999). Il en est ainsi de l'examen de la place qu'occupe la théorie du capital humain parmi les outils qui aident à l'étude des marchés du travail en Afrique subsaharienne. Or, dans la plus grande partie des pays africains, les données relatives au marché du travail ne sont pas disponibles sur une base régulière, et la façon dont les enquêtes et recensements auprès des ménages mesurent l'emploi diffère grandement. Ces différences qui sont susceptibles d'influencer les statistiques produites indépendamment de l'évolution réelle de l'emploi, rendent difficile l'analyse des dynamiques du marché du travail et l'élaboration de recommandations politiques (Comblon & Robilliard, 2015).

En 2013, l'économiste en chef de la Banque mondiale pour l'Afrique publiait un article au titre retentissant sur l'état de la statistique en Afrique : « Africa's Statistical Tragedy ». Il relevait que l'extrême faiblesse de l'offre statistique du continent confine à la tragédie sur le plan économique ; dans la mesure où ce qui est censé servir de fondement à la vie économique est particulièrement incertain. Dans de nombreux pays, les comptes du PIB utilisent des méthodes anciennes, les recensements de la population sont périmés, les estimations de la pauvreté sont peu fréquentes et souvent non comparables dans le temps. Les raisons immédiates de cette situation sont liées à la faiblesse des capacités, à l'insuffisance des financements et au manque de coordination des activités statistiques. Il pointait également une

gouvernance floue des responsabilités en matière de statistiques dans la plupart des pays de la région (Devarajan, 2013 ; Bédécarrats, et al., 2016). C'est dans la même veine qu'abonde Morten Jerven (2013), lorsqu'il questionne la fiabilité des statistiques africaines. Il pointe la pauvreté des moyens des instituts nationaux de la statistique (INS), ainsi que la dépendance exacerbée de la production statistique au politique. Le problème des statistiques africaines est alors lié, à la fois, à un déficit d'infrastructures et à des orientations politiques contestables. A ceci on peut ajouter avec Sandrine Mesple-Somps (2013), la faible demande sociale en matière de vérité statistique. Dans la base de données LABORSTA du BIT sur les statistiques du travail, les taux de chômage ne sont présentés que pour dix pays africains. Pire encore, quand ces indicateurs existent, on trouve de nombreuses différences dans les définitions opérationnelles, la couverture, la période et le type de source primaire (enquêtes/recensements), qui font que ces indicateurs sont difficilement comparables d'un pays à l'autre. C'est ainsi que différentes sources peuvent conduire à des diagnostics opposés sur l'emploi (Roubaud & Torelli, 2013).

## 2. Un environnement socioéconomique peu adapté à la théorie du capital humain

Dans cette deuxième section, nous explorerons tour à tour des facteurs socioéconomiques caractérisant les économies en développement, qui rendent le terrain subsaharien peu propice à l'usage de la théorie du capital humain comme modèle explicatif de la dynamique des marchés du travail dans la région.

### 2.1. Une vulnérabilité socio-économique généralisée

On peut considérer que la vulnérabilité au travail est cette situation où les individus ont du mal à gérer les risques, ou à faire face aux pertes et autres coûts liés à l'apparition d'événements risqués. La vulnérabilité des travailleurs peut se traduire, notamment, par la précarité du contrat (irrégularité de la rémunération, absence de contrat écrit), des conditions difficiles d'exercice de l'activité et, plus généralement, une exposition importante du travailleur à des risques concernant son emploi (Roubeaud & Torelli, 2013). Nous n'insisterons pas sur les critères de vulnérabilité relatifs à l'entreprise ou à l'activité (secteurs d'activité, taille des firmes, secteurs institutionnels), car ils reflètent un dualisme entre les firmes et non entre les travailleurs. En effet, il existe des travailleurs vulnérables au sein d'entreprises de toutes sortes : privées, formelles et informelles, mais également au sein des administrations et des entreprises publiques et parapubliques. Un nombre important de travailleurs vulnérables exercent leur activité dans le secteur privé formel, au sens des normes

internationales visant à établir un cadre pour la production des statistiques des comptes nationaux. Au-delà du cadre du travail, la vulnérabilité peut être définie comme étant le risque de misère, de famine ou de décès, d'« exposition au risque de pauvreté ».

Même parmi les travailleurs rémunérés et salariés, souvent considérée comme la situation dans l'emploi reflétant le moins la vulnérabilité, peu de travailleurs sont couverts par un contrat écrit ; la moitié des contrats de travail sont temporaires, et moins d'un cinquième des jeunes salariés reçoivent des droits supplémentaires comme des congés payés annuels ou des congés de maladie. Selon les statistiques du Bureau international du travail (BIT), près des trois-quarts (73,2 %) des jeunes salariés sont liés à leur employeur uniquement sur la base d'un accord oral. Une légère majorité des jeunes salariés ont un contrat à durée indéterminée ; la majorité des 40,6 % de jeunes qui ont un contrat à durée déterminée (temporaire) ont un engagement d'une durée de moins d'un an. Le droit le plus souvent accordé aux jeunes employés est celui concernant les congés de maladie payés, mais cet avantage ne concerne qu'un cinquième (21,6 % en moyenne) des jeunes employés. Encore moins de jeunes salariés bénéficient d'un congé annuel payé, d'un congé de maternité/paternité, d'une couverture de sécurité sociale ou d'autres prestations de l'employeur (Elder & Siaka, 2014). L'autre facteur décisif de vulnérabilité sociale tient à une insuffisance sévère de création de richesses. La non-participation de l'économie informelle aux recettes fiscales réduit la capacité des autorités publiques à intervenir efficacement. Et les conséquences sont non seulement financières, mais peuvent également être sociales ou économiques, et se décliner en termes de gouvernance. Les gouvernements des pays marqués par un secteur informel important ne parviennent pas à accumuler les ressources, à mettre en place les réformes essentielles et à financer les infrastructures primordiales pour un développement autonome (Berrou & Eekhout, 2019). En second lieu, et c'est peut-être encore plus important, les économies d'ASS ne parviennent pas à générer suffisamment d'emplois pour absorber l'afflux de centaines de milliers de jeunes sur les marchés du travail.

### 2.2. Une sous-industrialisation chronique

Le concept de capital humain, en tant que valorisation économique de l'éducation ou de la formation, s'appuie sur deux postulats : 1/ dans la société industrielle, la proportion d'emplois nécessitant un bas niveau de compétence diminue alors que celle demandant un niveau élevé de compétence est en hausse ; 2/ les niveaux d'instruction requis pour l'exercice des emplois s'élèvent parce que les mêmes emplois nécessitent davantage de compétences (Forquin,

1997 ; Nembot Ndeffo, 2010). Ces deux prémisses soulignent que le niveau d'industrialisation du pays est un facteur favorable au capital humain. En effet, plus les individus sont éduqués ou formés, plus ils ont des chances d'accéder à des emplois mieux rémunérés et plus prestigieux. Mais la réalité est tout autre dans la plupart des pays d'Afrique subsaharienne.

Depuis le début des années 2000, la région connaît un cycle de forte croissance économique, mais les transformations structurelles, gages d'émergence de ses économies tardent à se manifester. Les emplois de qualité demeurent rares, et l'informalité reste la norme sur le marché du travail. L'hétérogénéité de cette économie informelle rend sa définition complexe et représente un obstacle à sa prise en compte par les politiques publiques. Objectifs de soutien et de modernisation des unités de production, objectifs de formalisation et de mise en conformité avec un certain nombre de normes et de règlementations sont les deux faces complémentaires de toute politique économique visant à relever le défi de l'informalité dans un objectif d'émergence (Berrou & Eekhout, 2019 ; BAD, 2020). Pour les économistes, l'émergence a beaucoup à voir avec le changement structurel qui, dans une certaine mesure, implique l'industrialisation. De l'Angleterre du XVIII$^{ème}$ siècle jusqu'aux plus récents tigres asiatiques, les faits conduisent souvent à considérer le développement comme synonyme d'industrialisation. De manière générale, la notion de changement structurel peut se définir comme le redéploiement de l'activité économique entre grands secteurs (agriculture, industries extractives, industries manufacturières et services). Plus précisément, la notion de changement structurel traduit la réorientation de l'activité économique, des secteurs les moins productifs vers des secteurs plus productifs. Dans cette perspective, le secteur industriel (manufacturier) est appelé à jouer un rôle prépondérant par ses importants effets de diffusion sur le reste de l'économie. Il présente un plus fort potentiel de création d'emplois que les autres secteurs. Si l'industrie manufacturière a traditionnellement été la première source d'innovation et de développement technologique dans les économies modernes, elle génère également de forts effets de diffusion, ce que les économistes appellent des externalités positives. Les liaisons en amont et en aval avec les autres secteurs sont particulièrement importantes, facilitant la diffusion des progrès de productivité à l'ensemble de l'économie (Rodrik, 2016 ; Berrou & Eekhout, 2019).

Le défi de la modernisation est de combler le différentiel de productivité des unités de production informelles, par-delà l'hétérogénéité du secteur. Car la productivité de ces activités

est faible. L'informel est, en effet, sujet à des fragilités internes propres, telles que le faible niveau de connaissance de leur propre comptabilité par les acteurs, des problèmes de qualification des dirigeants et de leur personnel, ces problèmes éloignent les entreprises des techniques managériales modernes. Il y a aussi des problèmes de suivi et de contrôle du processus de production, des choix d'allocation des ressources (notamment financières), souvent sous-optimaux. La nature du changement structurel conditionne ainsi la pérennité et la qualité de la croissance, dans la mesure où il peut permettre d'offrir aux populations des emplois décents (Berrou & Eekhout, 2019). Dans la plupart des pays aujourd'hui développés, la transformation structurelle a pris historiquement la forme d'un transfert de ressources du secteur primaire au secteur secondaire, puis tertiaire. Mais l'Afrique sub-saharienne semble avoir « contourné » le secteur secondaire. En effet, qu'il s'agisse d'emplois ou de valeur ajoutée, le secteur manufacturier ne s'est jamais réellement développé en ASS. Malgré l'amélioration récente du climat des affaires, peu de pays d'Afrique sub-saharienne offrent des conditions attractives aux investisseurs du secteur manufacturier par rapport aux localisations alternatives, en particulier en Asie du Sud-Est. Ainsi, avec une part moyenne dans l'emploi total de l'ordre de 7%, le secteur manufacturier ne semble pas constituer le gisement d'emploi qu'il a été pendant la phase d'industrialisation de la plupart des nations industrialisées d'aujourd'hui. Cela rend d'autant plus difficile l'absorption des entrants sur le marché du travail (Cadot, et al., 2016).

Faiblesse chronique du niveau général des qualifications et sous-emploi sont des marqueurs du marché du travail dans la région. L'Afrique subsaharienne demeure la région du monde la plus dépendante de son secteur agricole, tant sur le plan économique que du point de vue de l'emploi. Et malgré les progrès réalisés au cours des dernières décennies, la région reste à la traîne sur les plans de l'éducation et du développement des compétences. Quel que soit leur revenu, la plupart des pays africains affichent un niveau d'instruction plus faible que celui des autres régions, tant sous l'aspect quantitatif (mesuré par la durée moyenne de scolarisation) que qualitatif (mesuré par les scores des tests ou par le niveau de scolarité « pondéré par la qualité »). La contribution de l'éducation à la croissance de la productivité du travail au niveau macroéconomique est limitée, en raison de la faible complémentarité entre le capital humain et le capital physique ; cela ayant à voir avec la faible qualité de l'éducation. De même, les compétences et l'éducation de la main-d'œuvre ne sont que rarement utilisées de manière adéquate sur le marché du travail d'ASS. Cette forte inadéquation des compétences et

du niveau de l'éducation a des effets néfastes sur les salaires, la satisfaction au travail et la recherche d'emploi (BAD, 2020).

### 2.3. Un marché du travail introuvable

Dans presque toute l'Afrique subsaharienne, il n'y a pas de frontière claire entre l'informel et le secteur structuré ; ce qui rend légitime de s'interroger sur la réalité du marché du travail dans la région (Lachaud & Penouil, 1986). Presque tous ceux en recherche d'un emploi passent par leurs amis, leurs parents ou leurs connaissances. Dans une enquête portant sur huit pays d'ASS[2], moins de 10 % des jeunes chômeurs sont enregistrés dans une agence pour l'emploi afin de trouver du travail, et à peine 15,4 % utilisent l'approche plus formelle de répondre à des offres d'emploi (Elder & Siaka, 2014). L'absence de respect de la réglementation par un secteur informel massif crée une porosité entre ce secteur et l'inactivité, de sorte que la frontière entre activité et inactivité est floue et rend en partie invalide la notion de chômage telle que définie par le Bureau international du travail (BIT). Le concept de chômage est inopérant ici ; on peut parler de sous-emploi ou d'emploi médiocre. Par exemple, selon les enquêtes 1-2-3, au début des années 2000, dans les capitales des sept pays francophones de l'Union économique et monétaire ouest-africaine (UEMOA), seuls 35 % des travailleurs occupés étaient salariés, les autres 65 % étant des travailleurs indépendants (petits patrons ou travailleurs à leur propre compte), qui avaient créé leur propre emploi, ou des auxiliaires familiaux non rémunérés (Roubaud & Torreli, 2013 ; Boutin, 2010). Une autre caractéristique du marché du travail dans la région est le poids du secteur public qui, dans certains pays et certaines zones urbaines, peut employer entre un actif sur trois et un actif sur cinq ; le secteur privé formel y étant donc réduit à la portion congrue (Kuépié et al., 2013).

Un marché du travail qui fonctionne bien n'est pas nécessairement synonyme d'un marché formel. Cependant, même si l'informel permet à des millions de Subsahariens de survivre, il peine à apporter quelque chose de décisif au développement (Lachaud & Penouil, 1986). En raison notamment de la faiblesse systémique de l'offre statistique et de la part écrasante de l'économie informelle, le marché du travail tel qu'on peut l'envisager dans les pays du Nord est difficilement repérable en Afrique subsaharienne. En plus, de réelles difficultés liées aux insuffisances des cadres théoriques existant pour l'étude des marchés du travail africains (Berrou & Eekhout, 2019 ; Zerbo, 2006), poussent un certain nombre d'auteurs s'interrogent

[2] Bénin, Libéria, Madagascar, Malawi, Ouganda, République Unie de Tanzanie, Togo et Zambie.

sur la possibilité d'une « intelligibilité *ad hoc* » des marchés africains comme alternative au marché walrassien (Amougou & Ngo Nyemb, 2020). Considérant que les marchés parfaits sont ici, plus qu'ailleurs, une utopie, Marcel Fafchamps (2005) propose de promouvoir des institutions informelles pour aider le développement des marchés en Afrique. Les indicateurs traditionnels du marché du travail ne parviennent pas à expliciter les caractéristiques distinctives des pays de la région, ainsi que la manière dont ces marchés s'ajustent. L'absence d'assurance-chômage, l'importance de l'emploi dans le secteur informel, la faiblesse de la régulation par l'État, entre autres, impliquent que les indicateurs de quantité (mesurés par le taux de chômage) soient moins pertinents. Dans ce contexte, les changements de la qualité de l'emploi semblent jouer un rôle important, même si aucun indicateur officiel ne capture cette dimension (Roubaud & Torelli, 2013).

**Conclusion.** *Changer la théorie ou adapter la réalité ?*

Nous avons exploré les raisons de la faible emprise de la théorie du capital humain dans les discussions – aussi bien théoriques qu'empiriques – portant sur les marchés du travail en Afrique subsaharienne. Elle vient pour l'essentiel de l'inadéquation de cette théorie par rapport au contexte des économies de la région. Cet écart soulève, selon nous, deux types de questions ou d'implications. D'une part, des implications empiriques : est-ce qu'on parle de la même chose, lorsqu'on traite du capital humain dans un environnement où la stratégie de développement est industrielle, et dans un environnement où cette stratégie est non industrielle – à l'instar de l'agriculture ou de l'extraction des matières premières qu'on pratique généralement dans les pays d'ASS ? En effet, le capital humain ne joue pas le même rôle entre les différents secteurs d'activité. La composition sectorielle de l'emploi en Afrique fait en sorte que le concept soit moins valorisable. Il n'est pas mis en valeur dans l'agriculture, qui joue encore un rôle prépondérant dans les économies locales. Il est peu mis en valeur dans l'industrie, qui dans la région se base essentiellement sur l'exploitation des matières premières. Finalement le capital humain n'est valorisable de manière significative que dans les services « modernes », et seulement une infime partie de l'industrie. En tout cas, dans l'industrie, il n'est exploitable que dans les fonctions d'encadrement et d'ingénieurs, et non pour les fonctions d'exécutants – trop exposées à la porosité entre le formel et l'informel. Aussi, considérant le contexte socioéconomique, deux pistes s'ouvrent pour l'évolution de la théorie du capital humain en ASS. Soit on irait vers une situation où le marché ou les marchés du travail subsahariens se transformeront progressivement, se formaliseront, se structureront

pour ressembler aux marchés du Nord, avec une montée en puissance du capital humain comme moyen privilégié de description de la dynamique économique. Soit on persisterait, au contraire et pour des raisons plus profondes, dans une situation d'inadaptation, de décalage, où la théorie du capital humain resterait sans grande pertinence sur le terrain.

D'autre part, des implications scientifiques. Sur les raisons de l'inadaptation, une question subsidiaire se pose : est-ce que derrière la théorie du capital humain, on a une rationalité individuelle qui est positionnée, à l'instar de la maximisation à long terme du revenu, est-ce que cela correspond à la rationalité de la majeure partie de la population africaine aujourd'hui ? Il se pourrait, par exemple, que dans un certain nombre de cas les diplômés recherchent davantage un statut qu'un revenu. Au-delà du contexte subsaharien, on peut avancer sans prendre trop de risque, que le capital humain est non seulement inadapté – ou sous valorisé – en Afrique, mais qu'il est également sous-évalué pour les travailleurs africains dans les pays du Nord (Europe et Etats-Unis en particulier). Certes pour des raisons liées à des discriminations et autres, mais aussi à cause d'une « spécialisation » désavantageuse dans certains métiers, par exemple le *care* pour les femmes ou la *security* pour les hommes. Qui dit capital (humain ou non) dit mesure, donc convention de mesure. Or à chaque fois, les conventions retenues ne sont pas forcément à l'avantage des travailleurs africains. Leurs compétences étant plus souvent « informelles » que celles des autres travailleurs. Mais tout cela nous éloigne quelque peu du sujet traité, et mériterait d'autre examen.

## BIBLIOGRAPHIE

Achchab B., Bennaceur S. (2021). Capital humain et croissance économique au Maroc. *Revue Française d'Economie et de Gestion*. Vol. 2, N° 12, pp. 348-375.

Amougou T., Ngo Nyemb M. (2020). Quels marchés pour quel développement en Afrique subsaharienne ? ». *Revue Interventions économiques* [En ligne], 64 | 2020, mis en ligne le 01 mai 2020, consulté le 31 juillet 2021.

Aoki M. (1991). *Economie japonaise*. Paris : Economica.

Autier F. (2010). Ce que révèle la crise des limites des approches économiques de la GRH. Capital humain : un concept économique dans l'impasse ? *Management & Avenir*, 1 (n° 31), pp. 118-136. DOI : 10.3917/mav.031.0118.

Banque africaine de développement (BAD). 2020. *Perspectives économiques en Afrique 2020*. Abidjan : BAD Editions.

Becker G. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Chicago: University of Chicago Press.

Bédécarrats F., Cling J.-P., Roubaud F. (2016). Révolution des données et enjeux de la statistique en Afrique. Introduction thématique. *Afrique contemporaine*, 2 (n° 258), pp. 9-23.

Berrou J.-P., Eekhout T. (2019). L'économie informelle : un défi au rêve d'émergence des économies africaines ? *Études internationales*, 50 (1), pp. 121–146.

Boutin D. (2010). La transition des jeunes camerounais vers le marché du travail. Document de travail. DT/152/2010. LARE-efi, Université Bordeaux Montesquieu-Bordeaux IV.

Cadot O., De Melo J., Plane P., Wagner L., Woldemichael M.T. (2016). Industrialisation et transformation structurelle : l'Afrique sub-saharienne peut-elle se développer sans usines ? *Revue d'Economie du développement.* Vol. 24, pp. 19-49.

Cappelletti L. (2010). Vers un modèle socio-économique de mesure du capital humain ? *Revue française de gestion.* 8 (n° 207), pp. 139-152.

Comblon V., Robilliard A.-S. (2015). La mesure statistique du travail des femmes en Afrique subsaharienne. *STATECO* N°109.

Coriat B. (1991). *Penser à l'envers : travail et organisation dans l'entreprise japonaise*. Paris : Christian Bourgois éditeur.

Devarajan S. (2013). Africa's Statistical Tragedy. *Review of Income and Wealth.* N° 59 (S1), pp. S9-S15.

Elder S., Siaka Koné K. (2014). *Transition vers le marché du travail des jeunes femmes et hommes en Afrique Sub-Saharienne*. Genève : BIT.

Fafchamps, M. (2005). Les institutions de marché en Afrique subsaharienne. *L'Actualité économique*, 81(4), pp. 595–616.

Forquin J.-C. (1997). Introduction. In: CNRS, Sciences de l'Homme et de la Société (Programme Éducation et Formation en Europe), *Savoirs, Compétences et apprentissages*. Compte-rendu de recherches, février, pp. 7-11.

Franck R. (2009). Allier l'investigation empirique et la recherche théorique : une priorité. In: B.Walliser (dir.), 2009, *La cumulativité du savoir en sciences sociales.* Paris : Editions de l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales (EHESS), pp. 57-84.

Friedman M. (1953). The methodology of positive economics. In: Friedman M., *Essays on Positive Economics.* Chicago: University of Chicago Press.

Guillard, A., Roussel, J. (2010). Le capital humain en gestion des ressources humaines : éclairages sur le succès d'un concept. *Management & Avenir*, 31, pp. 160-181.

International Labour Organization (ILO) (1993). Resolution Concerning Statistics of Employment in the Informal Sector, Fifteenth International Conference of Labour Statistics, Geneva.

Jerven M. (2013). *Poor Numbers: How We Are Misled by African Development Statistics and What to Do about It*. Ithaca and London : Cornell University Press.

Kuépié M., Nordman C., Roubaud F. (2013). Education et marchés du travail. In: De Vreyer P. (ed.), Roubaud François (ed.). *Les marchés urbains du travail en Afrique subsaharienne*. Paris : IRD, pp. 177-200.

Lachaud J.-P., Penouil M. (1986). Le secteur informel et le marché du travail en Afrique noire francophone. *ILO Working Papers 992461983402676*. International Labour Organization.

Mata-Greenwood A. (1999). Statistiques du travail : rendre également compte de la situation des femmes et des hommes. *Revue internationale du Travail.* OIT. Vol. 138, no 3.

Merton R. K. (1951). *Social Theory and Social Structure*. Glencoe, Illinois: The Free Press.

Mesple-Somps S. (2013). Fiche de lecture : Morten Jerven, Poor numbers. How we are misled by African development statistics and what to do about it. Ithaca and London : Cornell University Press 2013, 187 p., *STATECO* N°107.

Nembot Ndeffo L. (2010). Investissements directs étrangers et capital humain en Afrique subsaharienne. *Les Cahiers de l'Association Tiers-Monde.* N° 25, pp. 43-54.

Ngok Evina, J. (2014). La compétitivité des entreprises africaines : le cas du Cameroun. *La Revue des Sciences de Gesti*on. 51-58. pp. 267-268.

Penouil M., Lachaud JP. (1986). Le secteur informel et le marché du travail en Afrique noire francophone. ILO Working Papers 992461983402676. Genève : International Labour Organization.

Poulain É. (2001). Le capital humain, d'une conception substantielle à un modèle représentationnel. *Revue économique*. 1 (Vol. 52), pp. 91-116.

Rodrik D. (2016). An African Growth Miracle? *Journal of African Economies.* December 9, pp. 1–18.

Roubaud F., Torelli C. (2013). L'emploi, le chômage et les conditions d'activités sur les marchés urbains du travail : principales spécificités. In : De Vreyer P. (ed.), Roubaud François (ed.). *Les marchés urbains du travail en Afrique subsaharienne*. Marseille (FRA) ; Paris : IRD ; AFD, pp. 53-96.

Schultz T. W. (1961). Investment in Human Capital. *American Economic Review*, 51 (1), pp. 1-17.

Thiaw M., Cabral F. J. (2019). Capital humain et emploi dans la zone UEMOA : Cas du Benin, du Burkina, du Niger et du Sénégal. *International Journal of Innovation and Applied Studies*, Vol. 27, No. 2, Sep., pp. 563-576.

Zerbo A. (2006). Marché du travail urbain et pauvreté en Afrique subsaharienne : un modèle d'analyse. Document de travail, DT/129/2006, IFReDE-GRES – Université Bordeaux IV.