

Rapport d'enquête auprès des étudiants malgaches sur l'entrepreneuriat dans les institutions partenaires

Projet Jeunesse malgache compétente au travail (JMCT)

Préparé par
Étienne St-Jean, Ph.D.
Professeur titulaire
Chaire de recherche du Canada sur la carrière entrepreneuriale
Université du Québec à Trois-Rivières

Mai 2020

Remerciements

Nous devons d'emblée remercier l'ensemble de l'équipe du projet Jeunesse malgache compétente au travail (JMCT) pour leur collaboration et leur soutien à la réalisation de ce projet. En particulier, nous sommes redevables à l'équipe des référents en entrepreneuriat dans chacune des institutions qui nous a permis de collecter les données d'enquête. Nous tenons aussi à remercier Madame Horia El Hallam pour la réalisation des analyses et des contrôles de qualité de la base de données ainsi que Madame Jacinthe Dumaine pour la production graphique des tableaux et figures. Ce rapport n'aurait pas pu voir le jour sans l'appui constant de la Dr. Tinasoa Razafindrazaka qui a participé à l'élaboration de ce projet et a assuré plusieurs suivis nécessaires à la bonne marche du projet.

Bien que ce travail soit le fruit d'une vaste équipe sans qui rien n'aurait été possible, les analyses et interprétations de ce rapport sont sous la responsabilité de l'auteur principal. Toute erreur ou omission ne saurait relever que de celui-ci, tout comme les différentes interprétations qui y sont formulées.

Pour toute question relative à ce rapport, veuillez contacter :

Étienne St-Jean (etienne.st-jean@uqtr.ca)

Table des matières

Remerciements.....	2
Table des matières.....	3
Liste des tableaux.....	4
Liste des figures	4
Faits saillants.....	6
Cadre conceptuel de la recherche	8
Méthodologie	9
Questionnaire et mesures	9
Description de l'échantillon.....	9
Résultats de recherche.....	14
Les dimensions liées à la personne	14
L'auto-efficacité entrepreneuriale.....	14
Les attitudes entrepreneuriales.....	15
Normes subjectives	18
Identité et intention d'entreprendre.....	19
Identification d'opportunités et intentions comportementales.....	21
Barrières personnelles à la création d'entreprise	23
Les dimensions extérieures à la personne telle que perçues	24
Les soutiens organisationnels perçus	24
Les soutiens institutionnels perçus.....	27
Les obstacles exogènes perçus.....	27
Les créateurs d'entreprises parmi les étudiants	28
Les entrepreneurs naissants.....	28
Les entrepreneurs établis.....	33
Quelques comparaisons entre les groupes	40
Comparaison de l'auto-efficacité entrepreneuriale	40
Comparaison des normes subjectives	41
Comparaison des parents en affaires.....	41
Comparaison de l'attitude entrepreneuriale	42
Comparaison de l'identification d'opportunités	43
Comparaison des soutiens organisationnels perçus	43
Conclusion	47

Liste des tableaux

Tableau 1 – Institutions partenaires et méthode de collecte des données.....	9
---	---

Liste des figures

<i>Figure 1.</i> Cadre conceptuel de la recherche inspiré de la TCP et de la TSC.....	8
<i>Figure 2.</i> Répartition des répondants selon les institutions	10
<i>Figure 3.</i> Répartition de l'âge des répondants	11
<i>Figure 4.</i> Répartition des domaines d'études selon le sexe.	12
<i>Figure 5.</i> Répartition des formations suivies en entrepreneuriat selon le sexe.	13
<i>Figure 6.</i> Niveaux d'auto-efficacité entrepreneuriale moyen par institution.	15
<i>Figure 7.</i> Niveaux d'importance d'avoir une charge de travail faible (attitude) par institution.	16
<i>Figure 8.</i> Niveaux d'importance d'avoir de l'autonomie dans sa carrière (attitude) par institution.	17
<i>Figure 9.</i> Niveaux d'importance d'avoir de la créativité dans sa carrière (attitude) par institution.	17
<i>Figure 10.</i> Niveaux d'importance de l'orientation vers le développement durable dans sa carrière (attitude) par institution.	18
<i>Figure 11.</i> Niveaux de normes subjectives et culturelles par institution.	19
<i>Figure 12.</i> Niveaux d'identité entrepreneuriale par institution.	20
<i>Figure 13.</i> Niveaux d'intention d'entreprendre par institution.....	21
<i>Figure 14.</i> Niveaux d'intention d'entrepreneuriat social par institution.	21
<i>Figure 15.</i> Niveaux d'identification d'opportunités par institution.....	22
<i>Figure 16.</i> Niveaux d'intentions comportementales par institution.	23
<i>Figure 17.</i> Niveaux des barrières personnelles à la création par institution.....	24
<i>Figure 18.</i> Niveaux de soutien éducationnel à l'entrepreneuriat par institution.....	25
<i>Figure 19.</i> Niveaux de soutien au développement conceptuel à l'entrepreneuriat par institution.	26
<i>Figure 20.</i> Niveaux de soutien au développement d'entreprises par institution.....	26
<i>Figure 21.</i> Niveaux de soutien institutionnel à l'entrepreneuriat perçu par institution. ...	27
<i>Figure 22.</i> Niveaux d'obstacles exogènes perçus à l'entrepreneuriat par institution.	28
<i>Figure 23.</i> Proportion d'entrepreneurs naissants de l'échantillon.	29
<i>Figure 24.</i> Proportion d'entrepreneurs naissants de l'échantillon par genre.	29
<i>Figure 25.</i> Proportion d'entrepreneurs naissants par institution.....	30
<i>Figure 26.</i> Proportion d'entrepreneurs naissants ayant embauché un employé	31
<i>Figure 27.</i> Proportion d'entrepreneurs naissants ayant des revenus.....	31
<i>Figure 28.</i> Types de projet d'affaires des entrepreneurs naissants.	32
<i>Figure 29.</i> Secteurs d'activité des entrepreneurs naissants.	32
<i>Figure 30.</i> Secteurs d'activité des entrepreneurs naissants selon le genre.	33
<i>Figure 31.</i> Proportion d'entrepreneurs établis de l'échantillon.	34
<i>Figure 32.</i> Proportion d'entrepreneurs établis selon les genres.....	34
<i>Figure 33.</i> Proportion d'entrepreneurs établis de l'échantillon par institution.....	35
<i>Figure 34.</i> Distribution du nombre d'employés des entrepreneurs établis.	35
<i>Figure 35.</i> Types d'entreprise des entrepreneurs établis.	36

<i>Figure 36.</i> Secteurs d'activité des entreprises des entrepreneurs établis.....	37
<i>Figure 37.</i> Secteurs d'activité des entreprises des entrepreneurs établis selon le genre...	37
<i>Figure 38.</i> Profitabilité des entrepreneurs établis.....	38
<i>Figure 39.</i> Profitabilité des entrepreneurs établis selon le genre.....	39
<i>Figure 40.</i> Satisfaction de la performance des entrepreneurs établis.....	40
<i>Figure 41.</i> Comparaison de l'auto-efficacité entrepreneuriale selon les groupes.....	41
<i>Figure 42.</i> Comparaison des normes subjectives selon les groupes.....	41
<i>Figure 43.</i> Comparaison du fait d'avoir des parents en affaires selon les groupes.....	42
<i>Figure 44.</i> Comparaison de l'attitude « recherche d'autonomie » selon les groupes.....	43
<i>Figure 45.</i> Comparaison l'identification d'opportunités selon les groupes.....	43
<i>Figure 46.</i> Comparaison des soutiens éducationnels selon les groupes.....	44
<i>Figure 47.</i> Comparaison des soutiens au développement conceptuel selon les groupes..	45
<i>Figure 48.</i> Comparaison des soutiens au développement d'entreprise selon les groupes.	45
<i>Figure 49.</i> Comparaison des soutiens institutionnels à l'entrepreneuriat selon les groupes.	46

Faits saillants

Ce rapport constitue les principales analyses de la collecte de données quantitative réalisée dans le cadre du projet Jeunesse malgache compétente au travail (JMCT) qui a mobilisé neuf institutions d'enseignement (lycées et universités partenaires) pour la collecte des données auprès de 3 277 étudiants. L'échantillon, bien que très grand, n'est pas forcément représentatif de chacun des établissements¹. Les principales analyses nous conduisent à dresser les faits saillants de cette enquête, que voici :

- **L'entrepreneuriat est valorisé parmi les étudiants malgaches rejoints.** On constate une attitude très favorable (autonomie et créativité) et une perception que cette carrière est valorisée dans la population et plusieurs étudiants s'identifient comme étant des entrepreneurs potentiels. L'attitude positive envers le développement durable pourrait être un levier d'avenir pour mobiliser les étudiants également;
- **Le sentiment de compétence entrepreneuriale (auto-efficacité) est plutôt moyen.** Sans être complètement catastrophique, on constate que comparé aux attitudes et à la valorisation de l'entrepreneuriat, les étudiants ne se perçoivent pas totalement compétents pour démarrer des projets entrepreneuriaux. Il s'agit d'un levier important car il se développe non seulement via les expériences, comme ce rapport le démontre, mais il peut aussi se développer via l'enseignement et les soutiens;
- **Les étudiants rejoints sont fortement engagés dans l'entrepreneuriat.** En effet, plusieurs tentent de démarrer un projet (les naissants) ou sont déjà propriétaire d'une entreprise existante (les établis). Plusieurs naissants sont à un stade plutôt avancé, avec le tiers (1/3) qui fait déjà des ventes. Le fait d'avoir des parents en affaires semble aussi un élément qui fait la différence pour rendre l'entreprise opérationnelle;
- **Les femmes sont fortement engagées dans l'entrepreneuriat.** Les jeunes femmes participantes à la recherche dépassent d'ailleurs les jeunes hommes dans la création d'entreprises. Leurs entreprises sont davantage dans les secteurs du tourisme, de l'hôtellerie et de la restauration et moins dans le secteur du bâtiment et travaux publics;
- **Les étudiants entrepreneurs établis participants sont peu performants.** En fait, un peu moins du quart (1/4) réussissent à faire des profits suffisants pour en vivre ou un peu plus. Dans l'ensemble, on dirait que l'entrepreneuriat étudiant est une manière d'aller chercher des revenus d'appoint;
- **Les soutiens organisationnels et institutionnels sont perçus comme étant peu présents.** Toutefois, cette perception augmente chez les naissants ou établis, sans doute parce qu'ils confrontent leurs perceptions à la réalité et réalisent que ces soutiens existent. Par contre, au niveau des soutiens étatiques (institutionnels), cette perception est plus faible chez les établis, ce qui semblerait illustrer qu'il y aurait avantage à instituer un soutien plus dynamique aux initiatives des étudiant.e.s entrepreneur.e.s.

Au niveau des institutions partenaires, quelques constats ont émergés à la lecture des comparaisons entre les institutions :

¹ Seule une comparaison avec les caractéristiques de la population estudiantine de chacun des établissements, combiné à une sélection aléatoire dans le recrutement, aurait pu permettre un tel échantillonnage représentatif. Or les informations de la population n'étaient pas connues et la techniques de recrutement n'était pas envisageable, ce qui explique la situation.

- **LTA-Ampefiloha** : Beaucoup d'indicateurs positifs tels une forte identité entrepreneuriale, une forte intention d'entreprendre et beaucoup d'opportunités perçues. Cela se solde par beaucoup d'entrepreneurs naissants, mais très peu d'établis. Il semblerait qu'il soit particulièrement difficile pour ces étudiants de réussir à faire des ventes ou des profits.
- **INTH** : Une attitude créative très forte qui semble se canaliser vers beaucoup d'entrepreneurs naissants et établis. Cela semble être un bon endroit pour l'entrepreneuriat et qui pourrait faire l'objet de soutiens orientés vers les établis pour assurer l'essor de leurs entreprises.
- **LTP-Ambositra** : Beaucoup d'indicateurs positifs tels une carrière entrepreneuriale valorisée, une forte identité et intention d'entrepreneur couplée à l'identification d'opportunités. Les étudiants voient les soutiens organisationnels en place pour soutenir l'entrepreneuriat, mais le passage à l'action semble déficient.
- **LTP-Mahamasina** : Cette institution ne semble pas être un « terrain fertile » pour l'entrepreneuriat. Les étudiants ne perçoivent pas les soutiens organisationnels et ne passent pas à l'action.
- **LTP-Diego** : Beaucoup d'indicateurs positifs tels l'auto-efficacité entrepreneuriale et une forte perception de soutien au développement d'entreprises, couplé à une faible perception d'obstacles exogènes. La conséquence est une proportion marquée d'entrepreneurs naissants et établis.
- **ISTA-Ambositra** : Cette institution ne semble pas être un « terrain fertile » pour l'entrepreneuriat. L'attitude envers l'autonomie semble être la plus faible des institutions : on ne valorise que très peu cette option de carrière.
- **ISTT-Antananarivo** : Malgré plusieurs indicateurs plus ou moins marqués envers l'entrepreneuriat, il y a une grande proportion d'entrepreneurs établis. Cela semble être un bon endroit pour offrir des soutiens à l'essor de leurs entreprises.
- **ISTD-Diego** : On constate beaucoup de barrières personnelles et d'obstacles exogènes perçus par rapport aux autres institutions. Cela n'empêche toutefois pas le passage à l'action avec une grande proportion d'entrepreneurs établis. Il pourrait aussi s'agir d'un bon endroit pour bonifier les soutiens à l'essor des entreprises.
- **INSCAE** : Les étudiants perçoivent grandement les soutiens organisationnels mis à leur disposition mais ne voient pas autant les soutiens de l'État. Malgré cela, beaucoup d'entrepreneurs naissants et d'établis. Là aussi, cela pourrait être un bon endroit pour bonifier les soutiens étatiques à l'essor des entreprises.

Cadre conceptuel de la recherche

La présente recherche a été réalisée dans le paradigme de la théorie du comportement planifié (TCP) d'Ajzen (1991)² et de la théorie sociocognitive de la carrière (TSC) de Lent et al. (2002)³ et adapté à l'entrepreneuriat (voir *Figure 1*). Ces deux grands modèles sont ceux les plus adéquats pour étudier l'intention d'entreprendre et gagnent à se combiner⁴, ce que nous avons fait pour cette recherche. Ce choix repose donc sur des travaux récents, notamment en contexte de pays en voie de développement⁵. On peut constater que attributs personnels de la personnalité et du fait de provenir d'une famille en affaires, combiné aux expériences et formations reçues, influencent les trois grands facteurs de développement de l'identité et de l'intention d'entreprendre, soit : 1-Le soutien social perçu, 2-L'attitude entrepreneuriale, et 3-Les compétences perçues (auto-efficacité entrepreneuriale). En complément à ce modèle, les soutiens institutionnels et organisationnels perçus, ainsi que les obstacles et opportunités perçus, vont modérer ces intentions, qui ultimement, se transforment en action.

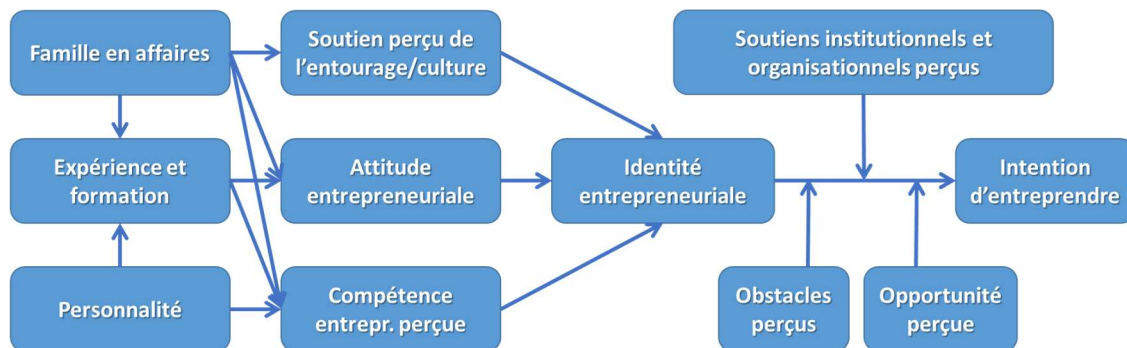


Figure 1. Cadre conceptuel de la recherche inspiré de la TCP et de la TSC.

² Ajzen, I. (1991), « The theory of planned behavior », *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, vol. 50, n° 2, p. 179-211.

³ Lent, R. W., S. D. Brown et G. Hackett (2002). « Social cognitive career theory », dans D. Brown (dir.) *Career choice and development*, 4th éd., San-Francisco, USA, Jossey-Bass, p. 255-311.

⁴ Schlaegel, C. et M. Koenig (2014), « Determinants of Entrepreneurial Intent: A Meta-Analytic Test and Integration of Competing Models », *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 38, n° 2, p. 291-332. Aussi: Lortie, J. et G. Castrogiovanni (2015), « The theory of planned behavior in entrepreneurship research: what we know and future directions », *International Entrepreneurship and Management Journal*, vol. 11, n° 4, p. 935-957. Également : Bird, B. (2015), « Entrepreneurial intentions research: A review and outlook », *International Review of Entrepreneurship*, vol. 13, n° 3, p. 143-168.

⁵ St-Jean, E., A. Nafa, M. Tremblay, F. Janssen, J. Baronet et C. Loué (2014), « Entrepreneurial intentions of university students: an international comparison between African, European and Canadian students », *International Journal of Entrepreneurship and Innovation Management*, vol. 18, n° 2/3, p. 95-114. Aussi : St-Jean, E., M. Tremblay, F. Janssen, J. Baronet, C. Loué et A. Nafa (2017), « May Business Mentors Act as Opportunity Brokers and Enablers Among University Students? », *International Entrepreneurship and Management Journal*, vol. 13, n° 1, p. 97-111.

Méthodologie

Questionnaire et mesures

Le questionnaire a été élaboré par le chercheur principal, en collaboration avec l'équipe de recherche. Il repose sur les éléments du cadre conceptuel précédemment présenté. Les mesures détaillées sont tirées des travaux les plus pertinents en entrepreneuriat et seront présentées au fur et à mesure dans la section sur les résultats. Comme on peut le voir au **Tableau 1**, il a été administré en ligne et en format papier et prenait environ 20 minutes à remplir. Le projet a été approuvé par le comité éthique de la recherche avec les êtres humains de l'UQTR.

Description de l'échantillon

La présente collecte de données a été réalisée grâce au soutien et à la grande collaboration des neuf établissements partenaires (voir Tableau 1) du projet Jeunesse malgache compétente au travail (JMCT). Chaque établissement a déployé plusieurs efforts afin de rejoindre les étudiants et étudiantes dans les différentes classes et ainsi, constituer l'échantillon. Trois établissements ont fait circuler un lien internet afin que le questionnaire soit répondu en ligne via le logiciel www.surveymonkey.com tandis que six autres ont distribué les questionnaires papier en présentiel. Dans ce dernier cas, des questionnaires bilingues ont été distribués (français et malagasy) et les données ont été saisies par l'équipe JMCT ou les partenaires.

Tableau 1 – Institutions partenaires et méthode de collecte des données

Établissement	Niveau	Mode d'administration
Institut supérieur de Technologie d'Antananarivo (IST-T)	Universitaire	En ligne
Institut supérieur de Technologie d'Antsiranana (IST-D)	Universitaire	En ligne
Institut supérieur de Technologie d'Ambositra (IST-A)	Universitaire	En présentiel
Institut National des Sciences Comptables et de l'Administration d'Entreprises (INSCAE-Antananarivo)	Universitaire	En ligne
Lycée Technique Professionnel d'Ambositra (LTP-Ambositra)	Collège	En présentiel
Institut National de Tourisme et de l'Hôtellerie (INTH-Antananarivo)	Universitaire	En présentiel
Lycée Technique Professionnel du Génie Civil Mahamasina (LTPGC-Antananarivo)	Collège	En présentiel
Lycée Technique professionnel d'Antsiranana (LTP-Antsiranana)	Collège	En présentiel
Lycée technique d'Ampefiloha (LTA-Antananarivo)	Collège	En présentiel

L'échantillon total est composé de 3 277 répondants, répartis selon les différentes institutions, comme l'illustre la *Figure 2*. La stratégie de collecte de données ne permet pas d'obtenir un échantillon représentatif des institutions, ni des étudiants malgaches. La population de départ et ses caractéristiques n'étant pas connue et l'échantillonnage aléatoire n'étant pas possible dans le contexte de ce projet, nous avons donc choisi ce moyen de recrutement comme étant le plus approprié pour cette recherche.

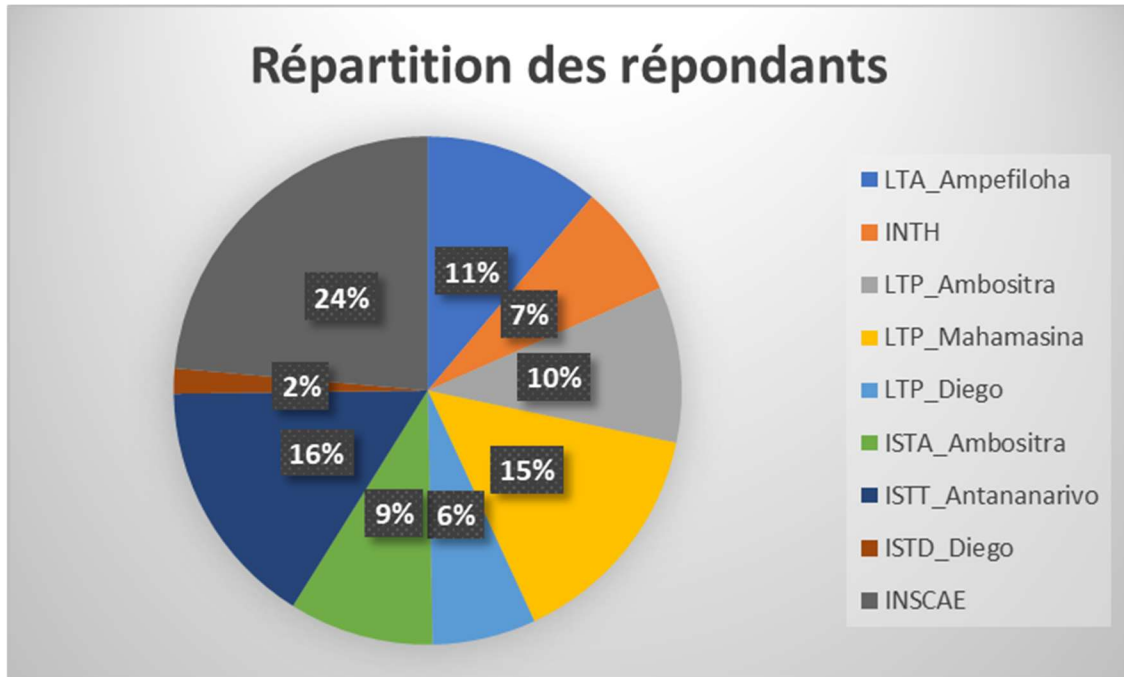


Figure 2. Répartition des répondants selon les institutions

L'échantillon est réparti selon 51,9% d'hommes et de 48,1% de femmes. L'âge médian est de 19 ans (moyenne 19,74), variant de 13 à 44 ans. La distribution est présentée à la *Figure 3*.

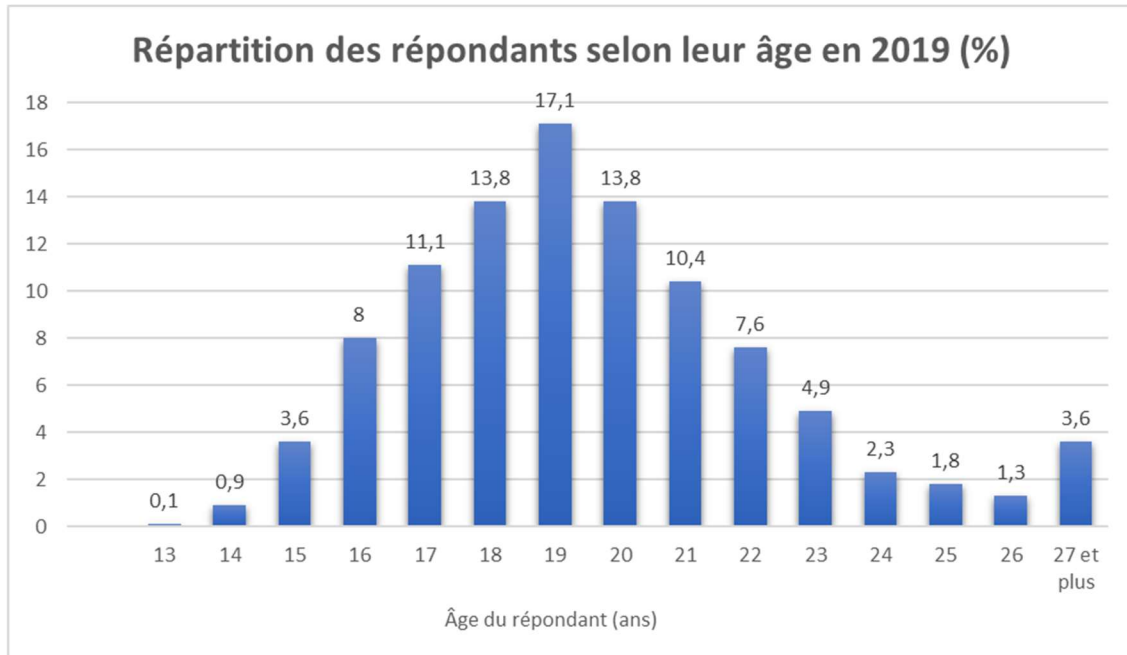


Figure 3. Répartition de l'âge des répondants

Les étudiants sont dans une grande proportion (79,4%) dans une formation initiale et, dans une moindre mesure, en formation continue (20,6%). Les répondants sont inscrits dans différents domaines d'étude, selon les institutions. Toutefois, une concentration importante de 29,0% est inscrite dans un domaine relié aux Travaux publics et bâtiments, puis 16,1% dans un domaine relié au Tourisme, hôtellerie et restauration, le reste (55%) étant dans un autre domaine. Soulignons toutefois que les domaines d'étude sont plutôt genrés, avec des proportions qui ne sont pas équivalentes d'hommes ou de femmes dans ces programmes, comme on peut le voir à la Figure 4. La grande majorité ne travaille pas pendant leurs études (78,9%), mais une partie (13,5%) travaille moins de 40 heures par semaine et seule une minorité (7,6%) travaille 40 heures ou plus pendant leurs études.

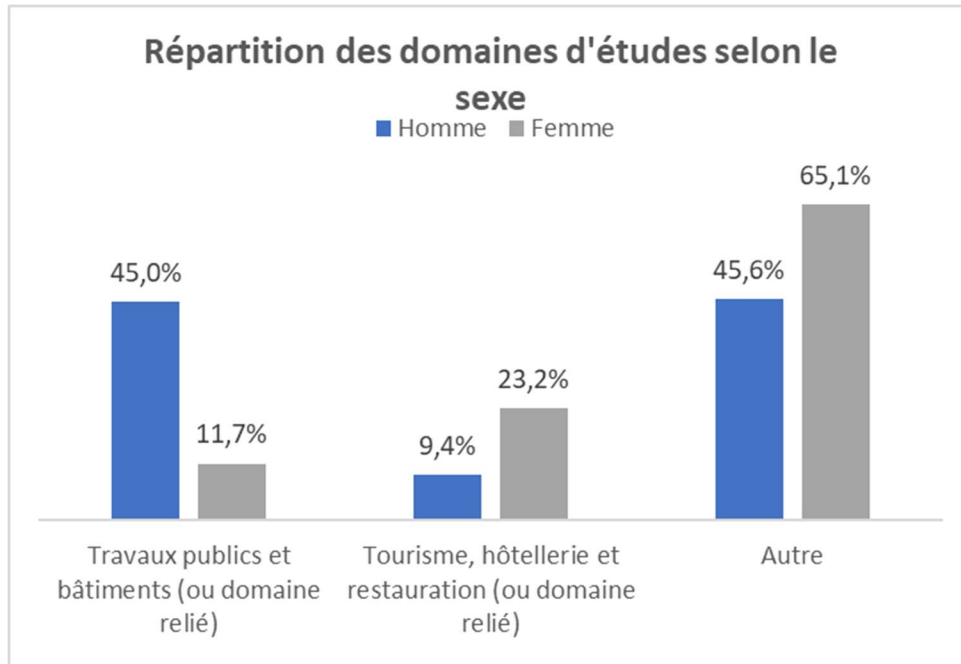


Figure 4. Répartition des domaines d'études selon le sexe.

Une large part de 74,0% de l'échantillon a suivi des cours ou de la formation en entrepreneuriat dans l'institution d'enseignement, avec 24,8% qui mentionnent que la formation ne s'offre pas dans l'institution (et 1,2% qui ont mentionné ne pas être intéressés). Là aussi, la distribution est genrée, avec plus d'hommes (80,6%) qui ont suivi une formation en entrepreneuriat dans leur établissement et seulement 66,7% de femmes (voir *Figure 5*). Une proportion plus petite (12,9%) a suivi des cours ou une formation en entrepreneuriat dans d'autres institutions par le passé.

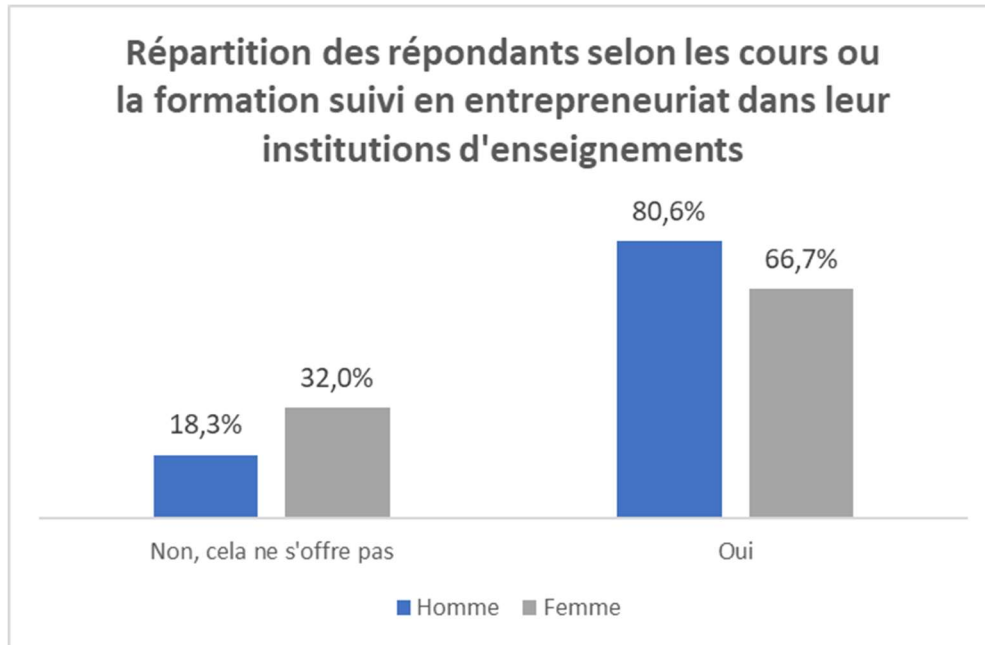


Figure 5. Répartition des formations suivies en entrepreneuriat selon le sexe.

Dans l'ensemble, l'échantillon n'a jamais été propriétaire d'une entreprise fonctionnelle (88,6%), mais une proportion de 8,4% a déjà été en affaires par le passé. Aucune distinction significative selon les sexes à ce niveau. En sachant l'importance d'avoir une famille en affaires afin de stimuler le choix de carrière entrepreneuriale⁶, nous constatons que 26,3% de l'échantillon a un de ses parents qui a possédé, ou qui possède actuellement, une entreprise en opération. Cette proportion monte à 47,5% quant au fait d'avoir un membre de sa famille élargie qui est en affaires.

⁶ Shane, S. (2010). *Born entrepreneurs, born leaders: how your genes affect your work life*. New-York, NY: Oxford University Press.

Résultats de recherche

Les dimensions liées à la personne

L'auto-efficacité entrepreneuriale

Le concept d'auto-efficacité a été introduit par Bandura (1986)⁷ dans sa théorie de l'apprentissage social. Il s'agit essentiellement du sentiment de compétence à accomplir de manière efficace une tâche spécifique. Il se développe par quatre principaux mécanismes : 1-Les expériences de maîtrises, 2-L'apprentissage social modelant, 3-La persuasion verbale, et 4-Les états physiologiques et émotionnels.

Dans le cas qui nous concerne, nous focalisons sur les tâches associées à l'entrepreneuriat⁸, soit :

1. Identifier des nouveaux produits /service pour répondre à un besoin
2. Planifier le développement et la mise en marché de nouveaux produits/services
3. Expliquer et convaincre les autres de sa vision ou de son projet d'affaires
4. Recruter, former, gérer et diriger des employés
5. Gérer, organiser et interpréter des états financiers

Les travaux en entrepreneuriat démontrent que l'auto-efficacité entrepreneuriale influence l'intention d'entreprendre, mais aussi le passage à la création de l'entreprise, la motivation ou la performance et la croissance de l'entreprise créée⁹. Il s'agit donc d'un concept important en entrepreneuriat, mais en particulier en entrepreneuriat étudiant. En plaçant l'étudiant dans des expériences réelles (expérience de maîtrise), où il peut apprendre des pairs (ex. mentors, autres entrepreneurs, collègues, etc.) (apprentissage social modelant), et recevant de la rétroaction positive à l'égard de ses compétences par les gens significatifs qui l'entoure (persuasion verbale), le tout dans un environnement favorable à son apprentissage (états physiologiques et émotionnels), il est alors possible de développer ce sentiment d'auto-efficacité entrepreneuriale.

Dans la présente recherche, nous avons mesuré ce sentiment selon la proportion de confiance que le répondant avait de ses habiletés personnelles pour accomplir les cinq tâches énumérées précédemment, avec une échelle de 0% à 100%, par bonds de 10% (échelle en 10 points). Nous constatons d'abord un score moyen de 5,47 (sur 10), avec écart-type de 2,08. Contrairement à plusieurs travaux sur les différences de genre, où les femmes ont généralement un sentiment d'auto-efficacité plus faible que les hommes, ici il est très similaire : 5,41 pour les hommes, et 5,54 pour les femmes.

⁷ Bandura, A. (1986), *Social Foundations of Thought and Action - A Social Cognitive Theory*, Englewood Cliffs, N.J., Prentice-Hall, 617 p.

⁸ Basé sur les travaux de McGee, J., M. Peterson, S. Mueller et J. Sequeira (2009), « Entrepreneurial Self Efficacy: Refining the Measure », *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 33, n° 4, p. 965-988.

⁹ Le lecteur pourra consulter cet article pour plus de détails sur cette question : St-Jean, E. et C. Fonrouge (Online), « Comment développer l'auto-efficacité entrepreneuriale? Étude auprès d'étudiants universitaires », *Journal of Small Business & Entrepreneurship*.

L'un des résultats d'intérêt est la distribution selon les institutions (*Figure 6*). On voit bien que l'IST-D possède un score beaucoup plus élevé d'AEE de 75,4 par rapport à la moyenne de 5,47, ce qui dépasse également de manière marquée les autres institutions. Il est possible que l'IST-D attire davantage d'étudiants qui ont confiance de pouvoir devenir entrepreneur dans une plus grande proportion, ou bien que la formation les amène davantage à développer leur sentiment de compétence à l'égard de l'entrepreneuriat.

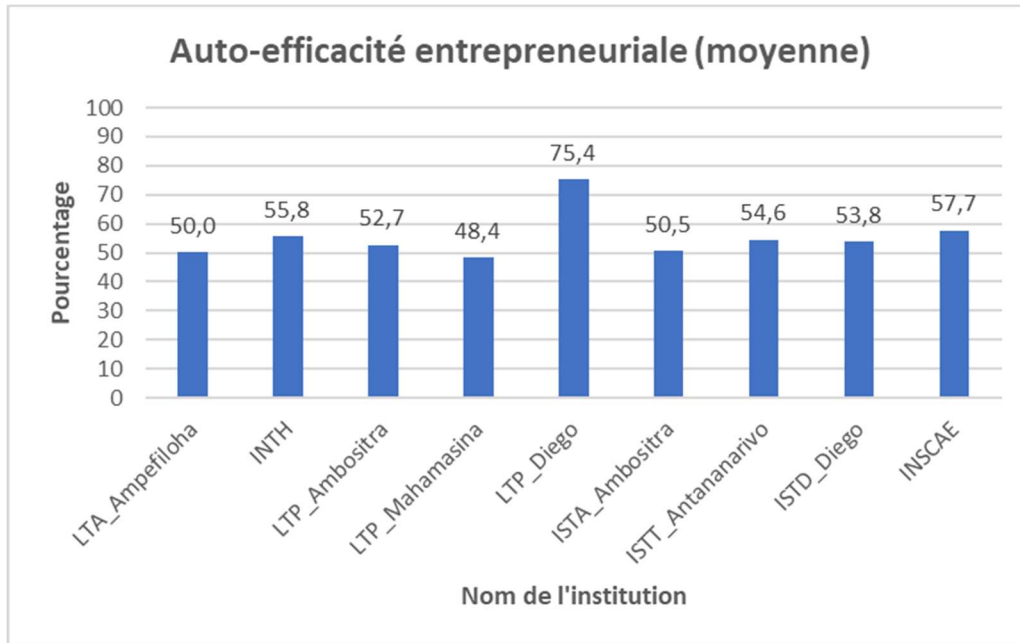


Figure 6. Niveaux d'auto-efficacité entrepreneuriale moyen par institution.

Les attitudes entrepreneuriales

Les attitudes à l'égard de l'entrepreneuriat sont importantes lorsque vient le temps de faire un choix de carrière¹⁰. Nous avons retenu quatre dimensions : 1-La charge de travail, 2-L'autonomie, 3-La créativité et 4-L'orientation de développement durable.

La charge de travail consiste à vouloir rechercher un travail qui n'oblige pas à travailler de longues heures et qui n'est pas stressant, ce qui est contraire à ce qu'implique le démarrage d'une nouvelle entreprise. Sur l'autonomie, il s'agit du goût prononcé d'être son propre patron et indépendant, une caractéristique fondamentale de la carrière entrepreneuriale. La créativité est aussi une dimension qui se retrouve souvent associée à l'entrepreneuriat, ne serait-ce que l'acte de création d'entreprise implique innover et se distinguer des concurrents, impliquant de la créativité. Finalement, l'orientation vers le développement durable n'est pas synonyme d'entrepreneuriat, mais peut expliquer certains choix d'activités entrepreneuriales.

¹⁰ Sur les attitudes, voir McNally, J. J., B. C. Martin, B. Honig, H. Bergmann et P. Piperopoulos (2016), « Toward rigor and parsimony: a primary validation of Kolvareid's (1996) entrepreneurial attitudes scales », *Entrepreneurship & Regional Development*, vol. 28, n° 5-6, p. 358-379.

Nous avons mesuré les quatre attitudes avec une échelle d'importance dans le choix de carrière variant de 1-Pas du tout important à 5-Beaucoup important.

Au niveau de la charge de travail, l'importance d'avoir une charge faible et peu stressante est assez élevée, avec une moyenne de 3,54 (sur 5), écart-type de 0,84. La distribution selon les institutions est relativement peu étendue (voir *Figure 7*). On peut voir que c'est à LTA-Ampefiloha que les étudiants trouvent important d'avoir une faible charge de travail lorsqu'il vient le temps de faire leur choix de carrière (3,74), un résultat identique à ISTD-Diego. C'est à l'INSCAE et à LTP-Ambositra où l'importance de cet aspect est jugée la plus faible lorsque vient le temps de choisir sa carrière (3,43).

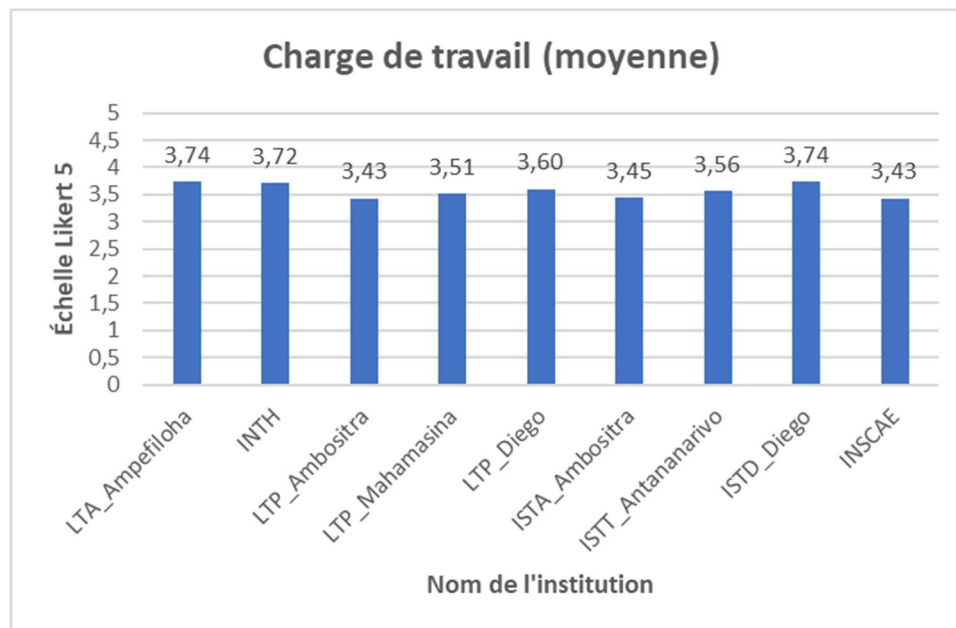


Figure 7. Niveaux d'importance d'avoir une charge de travail faible (attitude) par institution.

Au niveau de l'autonomie, qui constitue une attitude très cohérente avec l'entrepreneuriat comme choix de carrière, on voit que la moyenne est plus élevée, avec un score de 4,11 (écart-type de 0,85). Quant à la distribution entre les institutions, l'étendue est un peu plus marquée, avec le score le plus élevé pour ISTD-Diego, suivi de très près par l'INSCAE. L'institution qui obtient le score le plus faible est ISTA-Ambositra (voir *Figure 8*).

Quant à la créativité comme facteur important dans le choix de carrière, le score moyen est de 4,34 (sur 5) avec un écart-type de 0,77. Globalement, la créativité semble être une valeur importante dans le choix de carrière des étudiants malgaches. La distribution selon les institutions passe de 4,70 pour l'INTH à 3,88 pour LTP-Diego (voir *Figure 9*).

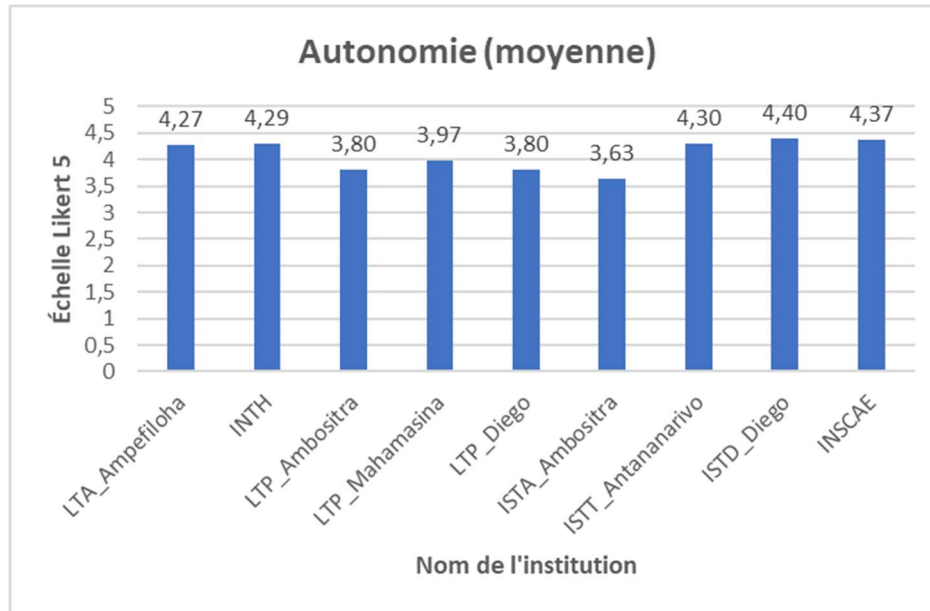


Figure 8. Niveaux d'importance d'avoir de l'autonomie dans sa carrière (attitude) par institution.

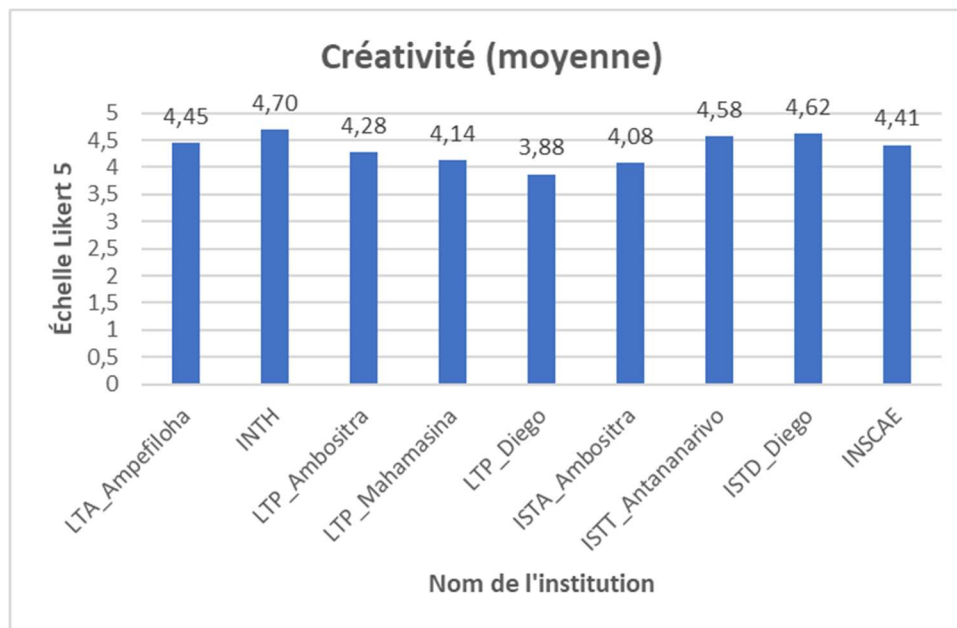


Figure 9. Niveaux d'importance d'avoir de la créativité dans sa carrière (attitude) par institution.

Finalement, l'attitude relative à l'importance de l'orientation vers le développement durable dans le choix de carrière des étudiants malgaches possède le score moyen le plus élevé, avec 4,52 (sur 5), écart-type de 0,72. Il s'agit de l'attitude qui semble avoir le plus d'importance dans le choix de carrière de toutes celles mesurées dans cette recherche. Comme on peut le voir à la Figure 10, c'est à l'INTH où les étudiants accordent le plus d'importance à cet aspect, alors que c'est à l'ISTA-Ambositra où le score est le plus faible.

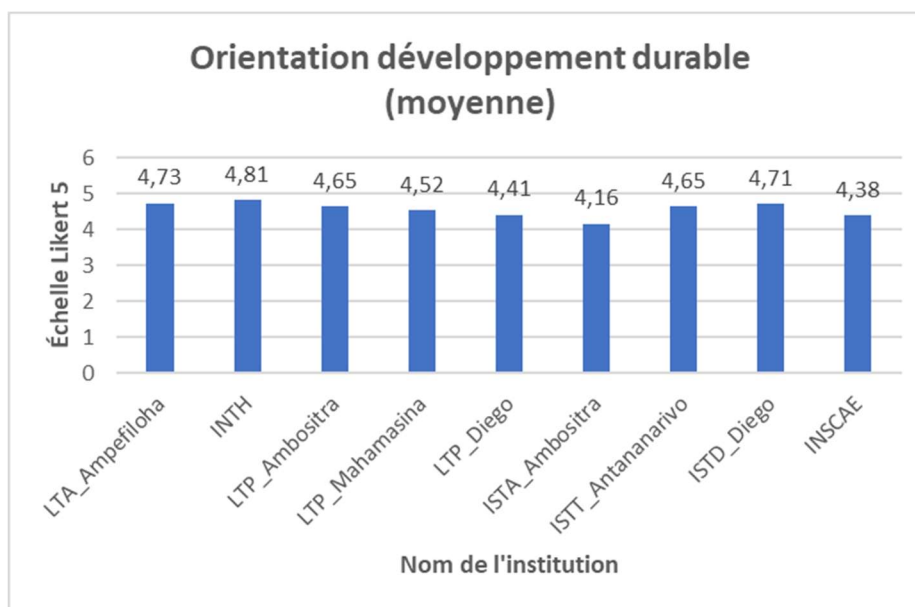


Figure 10. Niveaux d'importance de l'orientation vers le développement durable dans sa carrière (attitude) par institution.

Normes subjectives

Les normes subjectives, avec les attitudes et l'auto-efficacité, constituent la troisième principale composante permettant de développer l'identité de carrière et l'intention de vouloir être entrepreneur (Ajzen, 1991). Il s'agit de la perception que l'entrepreneuriat est une carrière valorisée à Madagascar, ainsi que par les enseignants, les parents et les amis. Celle-ci est importante pour stimuler le goût de devenir entrepreneur du fait que la personne se sent appuyée dans son choix de carrière. Les normes subjectives sont mesurées sur un degré d'accord variant de 1-Très en désaccord, à 7-Très en accord, sur quatre énoncés¹¹.

On constate que les normes subjectives sont plutôt élevées à Madagascar, avec un score moyen de 5,41 (écart-type 1,12). Comme on peut le voir à la Figure 11, les normes varient entre les institutions, où LTP-Ambositra obtient le score le plus élevé (6,14 sur 7) et l'INSCAE le score le plus faible (5,00), devancé légèrement par l'ISTT-Antananarivo.

¹¹ Mesure adaptée de Mei, H., Z. Zhan, P. S. Fong, T. Liang et Z. Ma (2016), « Planned behaviour of tourism students' entrepreneurial intentions in China », *Applied Economics*, vol. 48, n° 13, p. 1240-1254.

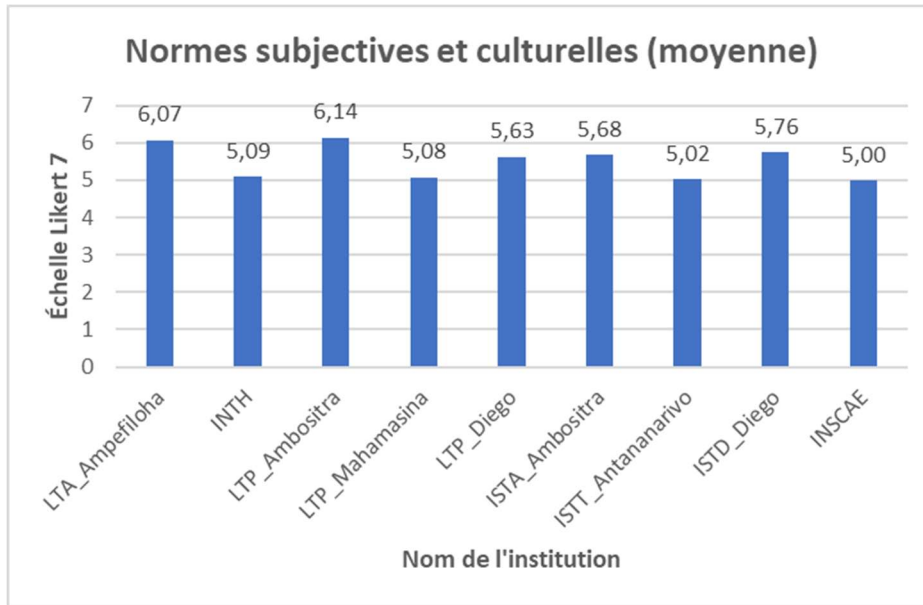


Figure 11. Niveaux de normes subjectives et culturelles par institution.

Identité et intention d'entreprendre

Tel qu'évoqué précédemment, les normes subjectives, les attitudes et l'auto-efficacité concourent à développer l'identité de carrière entrepreneuriale et l'intention d'entreprendre. L'identité entrepreneuriale est mesurée par quatre items¹² sur une échelle d'accord variant de 1-Très en désaccord à 7-Très en accord.

La moyenne de l'identité est de 5,97 (sur 7), avec écart-type de 1,09. La distribution entre les institutions est assez serrée, comme on peut le voir à la *Figure 12*. C'est à LTP-Ambositra que le score est plus élevé (6,47), suivi de près par LTA-Ampefiloha (6,43), alors que LTP-Mahamasina obtient le score le plus faible (5,68), devancé par l'INTH (5,71), l'INSCAE (5,75) et LTP-Diego (5,77).

¹² Mesure adaptée de Farmer, S., X. Yao et K. Kung McIntyre (2009), « The Behavioral Impact of Entrepreneur Identity Aspiration and Prior Entrepreneurial Experience », *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 35, n° 2, p. 245-273.

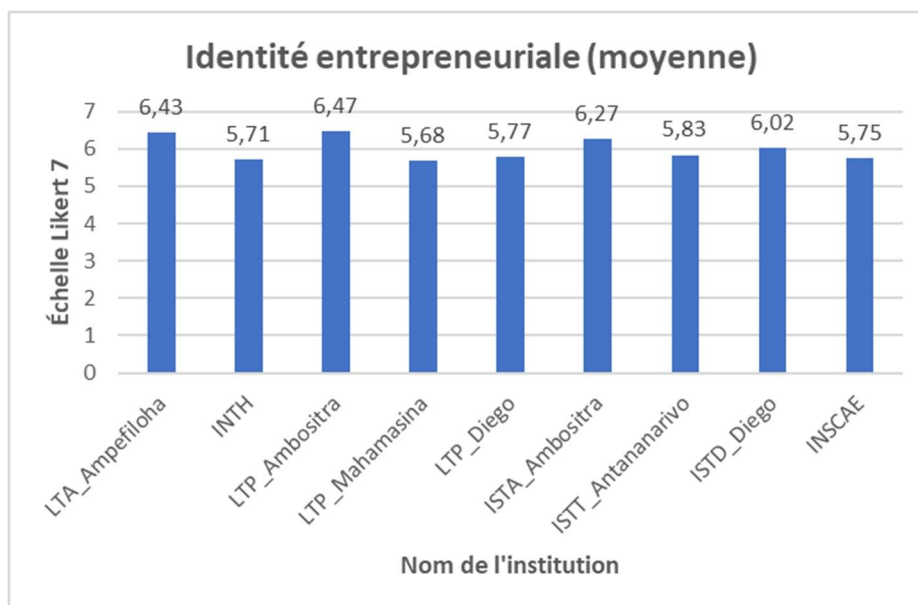


Figure 12. Niveaux d'identité entrepreneuriale par institution.

Quant à l'intention d'entreprendre, une mesure marquante dans la littérature en entrepreneuriat¹³, elle est mesurée par trois items¹⁴ sur une échelle d'accord variant de 1-Très en désaccord à 7-Très en accord. Le score moyen est de 5,69 (écart-type de 1,18). Le niveau d'intention d'entreprendre est très élevé à LTA-Ampefiloha, avec un score de 6,35. Le score le plus faible s'observe à LTP-Mahamasina (5,31) (voir Figure 13).

Nous avons également demandé aux étudiants leur intention de démarrer une entreprise d'économie sociale (ONG) dont la vocation est d'améliorer la société. Là aussi, la mesure possède trois items¹⁵ sur une échelle d'accord variant de 1-Très en désaccord à 7-Très en accord. Le score moyen est plus bas que l'intention d'entreprendre, avec un résultat de 4,88 (écart-type de 1,23). La distribution des scores par institution est assez variée, passant de 5,37 pour LTP-Ambositra à 4,45 pour l'INSCAE (voir Figure 14).

¹³ Pour plus de détails sur les travaux entourant l'intention d'entreprendre, le lecteur pourra se référer à Schlaegel, C. et M. Koenig (2014), « Determinants of Entrepreneurial Intent: A Meta-Analytic Test and Integration of Competing Models », *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 38, n° 2, p. 291-332.

¹⁴ Mesure adaptée de Fernández-Pérez, V., A. Montes-Merino, L. Rodríguez-Ariza et P. E. A. Galicia (2019), « Emotional competencies and cognitive antecedents in shaping student's entrepreneurial intention: the moderating role of entrepreneurship education », *International Entrepreneurship and Management Journal*, vol. 15, n° 1, p. 281-305.

¹⁵ Traduit et adapté de Hockerts, K. (2017), « Determinants of social entrepreneurial intentions », *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 41, n° 1, p. 105-130.

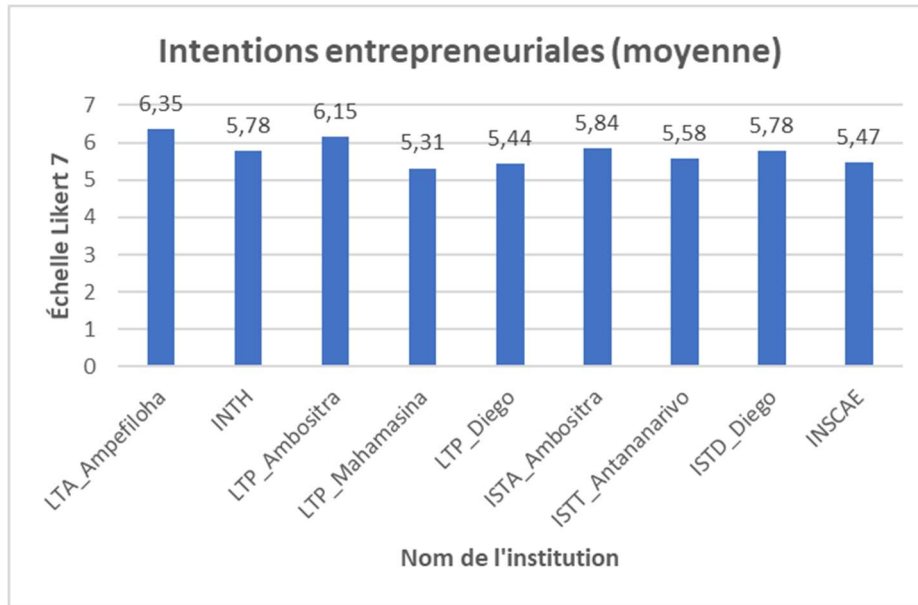


Figure 13. Niveaux d'intention d'entreprendre par institution.

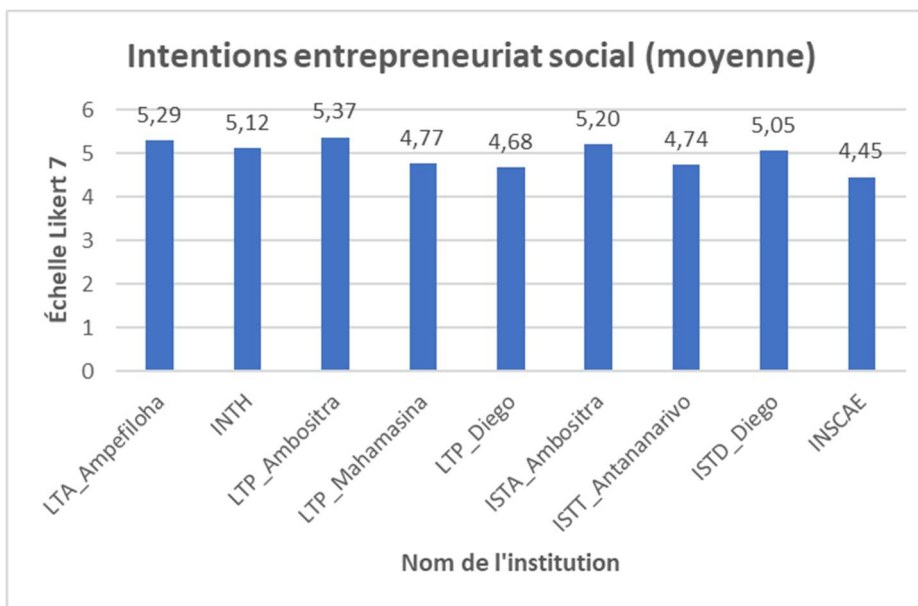


Figure 14. Niveaux d'intention d'entrepreneuriat social par institution.

Identification d'opportunités et intentions comportementales

Lorsque les personnes développent une identité entrepreneuriale et l'intention de démarrer, elles se placent généralement à la recherche d'opportunités d'affaires à saisir ou à créer. C'est aussi à ce moment qu'elles vont adopter des comportements associés à une forte intention d'entreprendre, comme par exemple économiser de l'argent, lire sur l'entrepreneuriat et étudier le démarrage, ou élaborer des plans pour démarrer¹⁶.

¹⁶ Thompson, E. (2009), « Individual entrepreneurial intent: construct clarification and development of an internationally reliable metric », *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 33, n° 3, p. 669-694.

Dans cette veine, nous avons mesuré la perception d'opportunités d'affaires dans la région où habite l'étudiant et son niveau de confiance envers l'opportunité sur une échelle de degré d'accord variant de 1-Très en désaccord à 7-Très en accord. La moyenne pour l'ensemble des institutions est de 5,32 (écart-type de 1,15). Au niveau des scores de chacune des institutions, on constate que LTA-Ampefiloha obtient le score le plus élevé (5,82) au niveau de la perception d'opportunité, tandis que c'est l'ISTT-Antananarivo qui a le score le plus bas (4,82) (voir *Figure 15*).

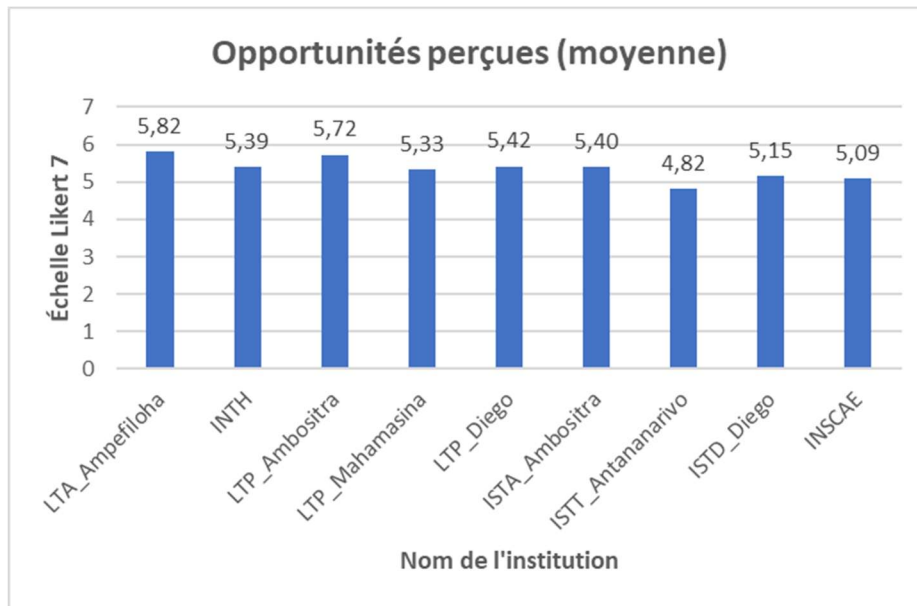


Figure 15. Niveaux d'identification d'opportunités par institution.

Quant à l'intention comportementale, elle est basée sur l'idée que les gestes posés dans le but de créer éventuellement une entreprise engagent la personne dans le processus de création et sont de meilleurs indicateurs d'une création à venir que la simple affirmation d'intention. La mesure est basée sur cinq items¹⁷ où la personne devait donner son degré d'accord à l'énoncé sur une échelle de degré d'accord variant de 1-Très en désaccord à 7-Très en accord.

La moyenne de l'ensemble des répondants est 5,18 (écart-type de 1,14). Au niveau de la ventilation par institution, on constate que LTA-Ampefiloha possède le score le plus élevé (5,85), suivi de très près par LTP-Ambositra (5,84), alors que les scores les plus bas sont à l'ISTT-Antananarivo et l'INSCAE (voir *Figure 16*).

¹⁷ Mesure développée par Thompson, E. (2009), « Individual entrepreneurial intent: construct clarification and development of an internationally reliable metric », *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 33, n° 3, p. 669-694.

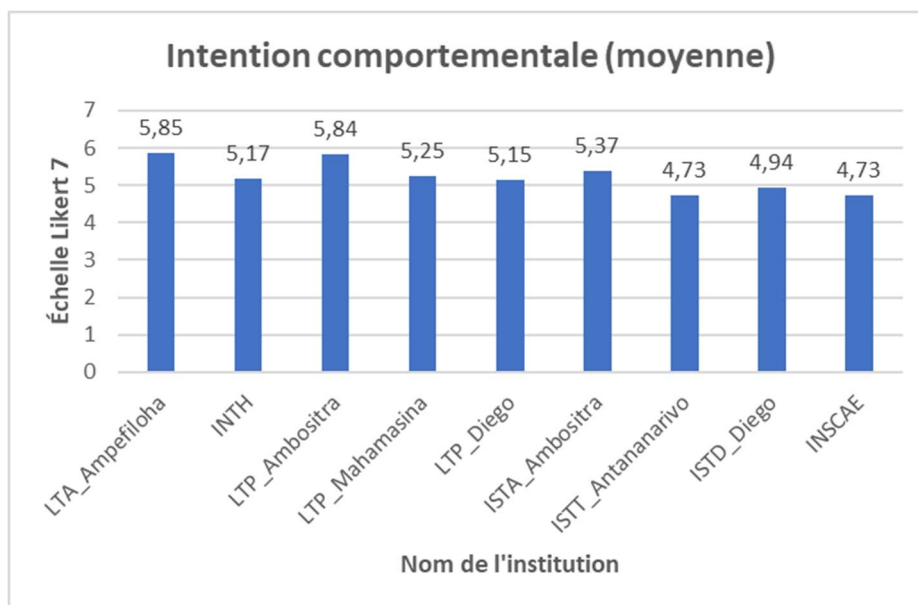


Figure 16. Niveaux d'intentions comportementales par institution.

Barrières personnelles à la création d'entreprise

Même en ayant certaines prédispositions, les attitudes, les compétences entrepreneuriales ou une bonne idée d'opportunité d'affaires, certaines personnes pourraient percevoir des barrières supplémentaires pour ne pas créer leur entreprise. Ces barrières peuvent être la difficulté à gérer son stress, la peur de l'échec, la faible propension à prendre des risques, ou les difficultés perçues à mettre de l'avant le plan d'affaires¹⁸. Pour cette mesure, nous avons demandé dans quelle mesure les cinq items influençaient leur décision de démarrer éventuellement une entreprise, de 1-Pas du tout à 5-Beaucoup.

Globalement, l'ensemble de l'échantillon possède une moyenne de 2,77 (écart-type de 1,03). Au niveau de la ventilation selon les institutions, on constate que l'ISTD-Diego est l'endroit où les barrières perçues sont les plus élevées (3,26), tandis que LTP-Mahamasina est l'endroit où les barrières perçues sont les plus basses (2,52), devancé légèrement par LTP-Diego (2,56) (voir Figure 17).

¹⁸ Keat, Y. et S. Ahmad (2012), « A study among university students in business start-ups in Malaysia: Motivations and obstacles to become entrepreneurs », *International Journal of Business and Social Science*, vol. 3, n° 19, p. 181-192.

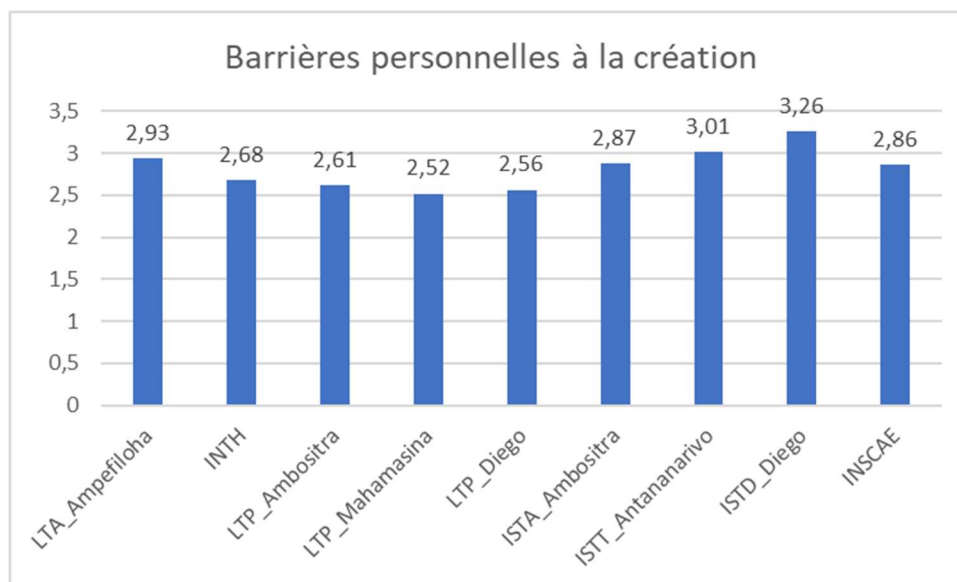


Figure 17. Niveaux des barrières personnelles à la création par institution.

Les dimensions extérieures à la personne telle que perçues

Les soutiens organisationnels perçus

Nous avons aussi mesuré la perception de soutiens organisationnels à l'entrepreneuriat des étudiants¹⁹. Il y a trois dimensions importantes : 1-Le soutien éducationnel (ex. offre de cours, stages, conférences et séminaires, etc.), 2-Le soutien au développement conceptuel (ex. sensibilisation, motivation, idées et connaissances pour démarrer) et 3-Soutien au développement d'entreprise (ex. soutien financier, appui réputationnel, promotion). Il était question de demander le niveau de soutien offert aux étudiants par l'institution sur une échelle allant de 1-Pas du tout à 5-Énormément.

Au niveau du soutien éducationnel en entrepreneuriat offert aux étudiants, la moyenne est de 3,20 (écart-type de 0,92). Quant au classement des institutions, on constate que l'INSCAE arrive en tête de liste (3,49), suivi de près par LTP-Ambositra, alors que LTP-Mahamasina arrive au plus faible rang (2,76) (voir Figure 18).

¹⁹ Voir Saeed, S., S. Y. Yousafzai, M. Yani-De-Soriano et M. Muffatto (2015), « The role of perceived university support in the formation of students' entrepreneurial intention », *Journal of Small Business Management*, vol. 53, n° 4, p. 1127-1145.

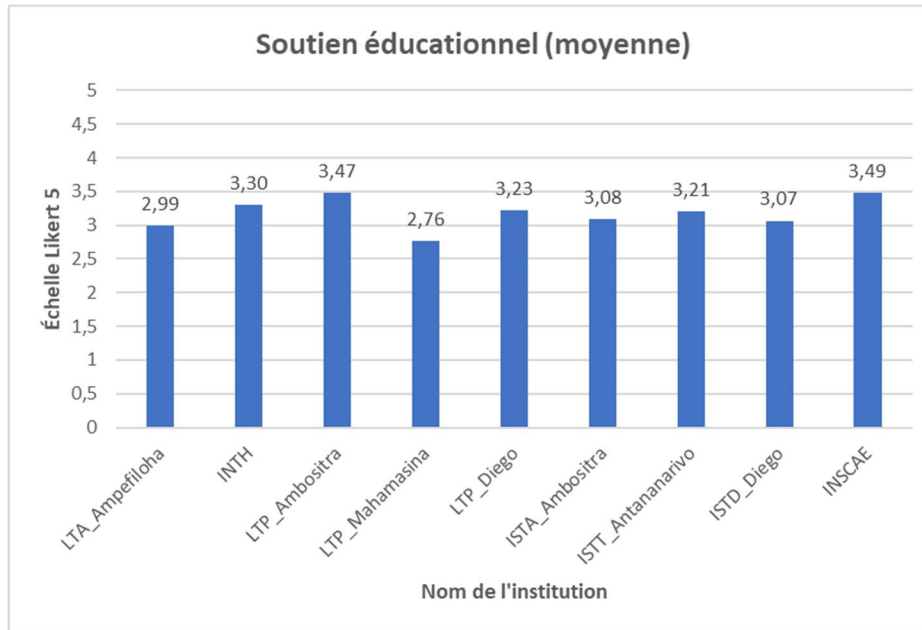


Figure 18. Niveaux de soutien éducationnel à l'entrepreneuriat par institution.

À propos du soutien au développement conceptuel à l'entrepreneuriat offert aux étudiants, il est de 3,71 en moyenne (écart-type de 0,94). L'institution dont la perception de soutien au développement conceptuel qui a le score le plus élevé est LTP-Ambositra (3,95), suivie de près par l'INSCAE (3,93), tandis que LTP-Mahasina arrive au bas de la liste (3,22) (voir Figure 19).

Finalement, le soutien au développement d'entreprise possède la plus faible moyenne des trois dimensions, avec un score de 2,51 (écart-type de 1,01). Cette fois-ci, l'institution avec le score le plus élevé est LTP-Diego (3,30) et celle avec le score le plus faible est LTP-Mahasina. Il faut souligner ici que globalement, les scores de cette dimension sont plus faibles que les autres.

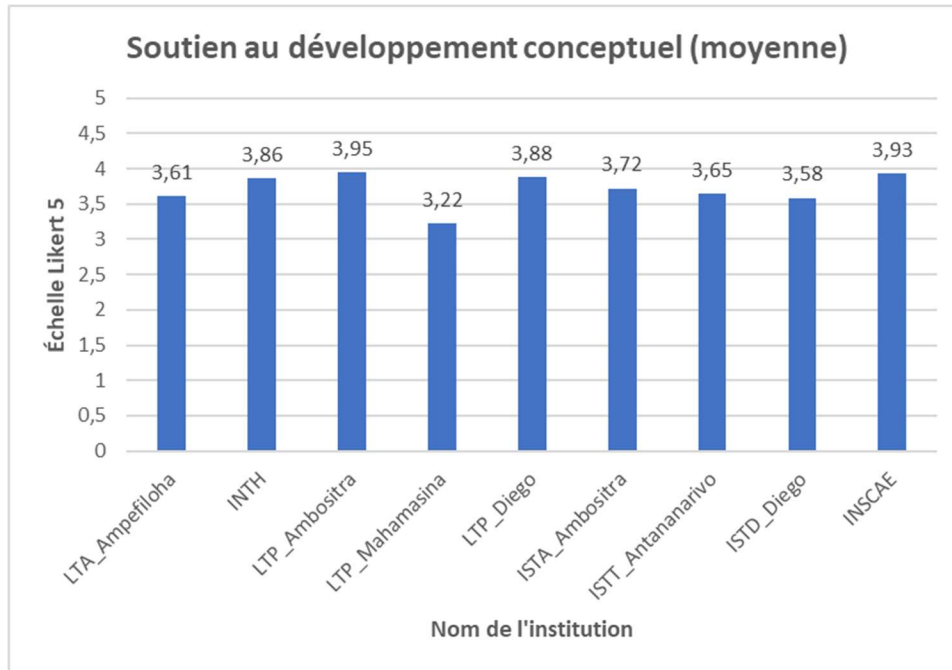


Figure 19. Niveaux de soutien au développement conceptuel à l'entrepreneuriat par institution.

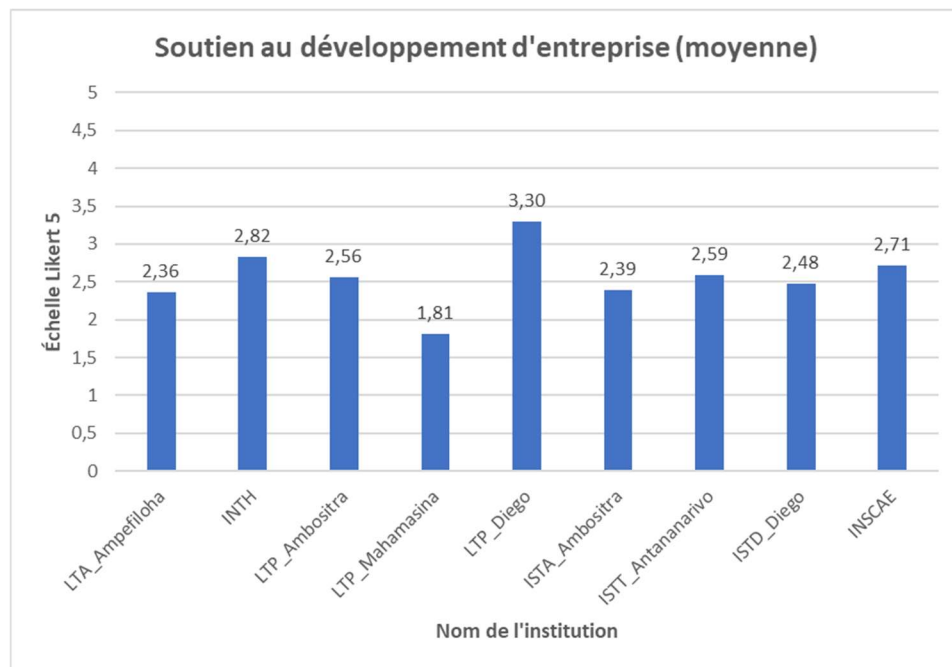


Figure 20. Niveaux de soutien au développement d'entreprises par institution.

Les soutiens institutionnels perçus

Cette catégorie de soutien concerne l'appui gouvernemental et des institutions publiques perçu pour soutenir l'entrepreneuriat dans le pays²⁰. À titre d'exemple, on vérifie dans quelle mesure les étudiants estiment que le gouvernement malgache encourage les gens à devenir entrepreneur, qu'il offre du soutien technique efficace à la création d'entreprise, notamment par des accompagnateurs chevronnés ou du soutien financier, tout comme la présence de loi qui facilitent les affaires. Les étudiants devaient répondre quant à leur degré d'accord sur les six énoncés à ce niveau (de 1-Très en désaccord à 7-Très en accord).

En moyenne, le soutien institutionnel à l'entrepreneuriat perçu par les étudiants est de 4,66 (sur 7), avec écart-type de 1,23. Lorsqu'on s'attarde aux distinctions présentes de chacune des institutions (*Figure 21*), on constate que le soutien institutionnel perçu le plus élevé est à LTP-Ambositra (5,32), suivi de ISTA-Ambositra, alors que la perception la plus faible se trouve à l'INSCAE (3,98), tout juste devancée par ISTT-Antananarivo. Peut-être y a-t-il là une perception régionale à considérer dans ces résultats ?

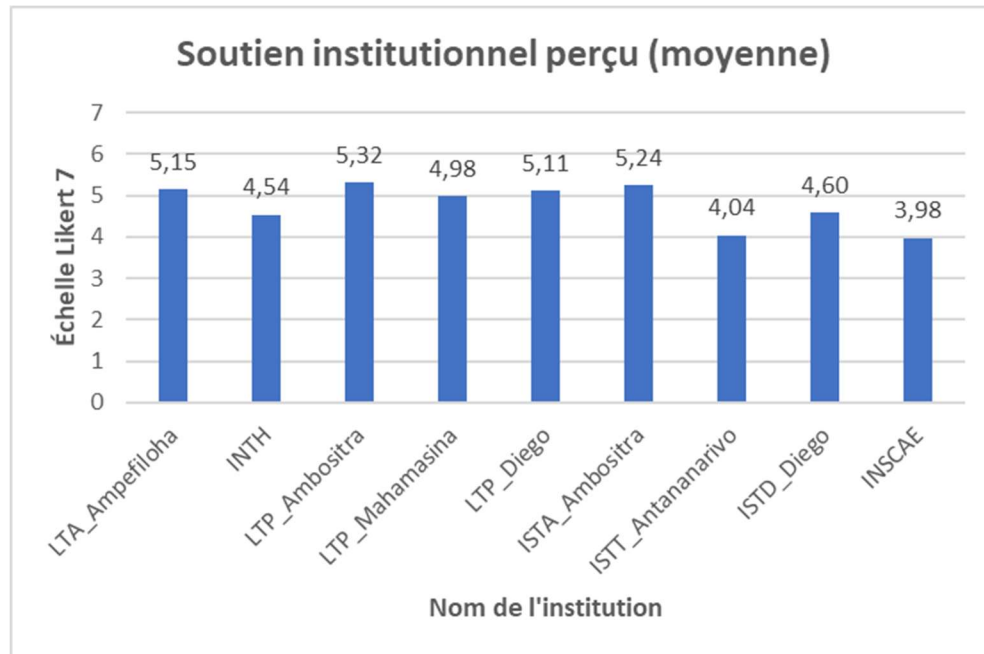


Figure 21. Niveaux de soutien institutionnel à l'entrepreneuriat perçu par institution.

Les obstacles exogènes perçus

Si l'absence de soutien peut expliquer pourquoi la personne ne voudra pas créer son entreprise, il peut aussi y avoir des barrières perçues exogènes qui peuvent freiner le passage à l'action. À cet égard, on peut penser aux hauts taux d'intérêt sur les prêts, aux coûts élevés de la main-d'œuvre, aux règlements rigides, aux taux de taxation élevé, et

²⁰ Pour plus de détails, voir Saeed, S., S. Y. Yousafzai, M. Yani-De-Soriano et M. Muffatto (2015), « The role of perceived university support in the formation of students' entrepreneurial intention », *Journal of Small Business Management*, vol. 53, n° 4, p. 1127-1145.

ainsi de suite²¹. Les répondants devaient mentionner dans quelle mesure les 10 items de barrières influençaient leur décision de démarrer une entreprise éventuellement, allant de 1-Pas du tout à 5-Beaucoup.

L'ensemble des institutions obtiennent une moyenne de barrières exogènes perçues de 3,18 (écart-type de 0,83). Quant à la variation entre chacune des institutions, on constate que l'endroit où l'on perçoit le plus d'obstacles exogènes est l'ISTD-Diego (3,73), alors que l'endroit où l'on en perçoit le moins est LTP-Diego (2,92), devancé par LTP-Mahamasina (3,00) et LTP-Ambositra (3,03) (Figure 22).

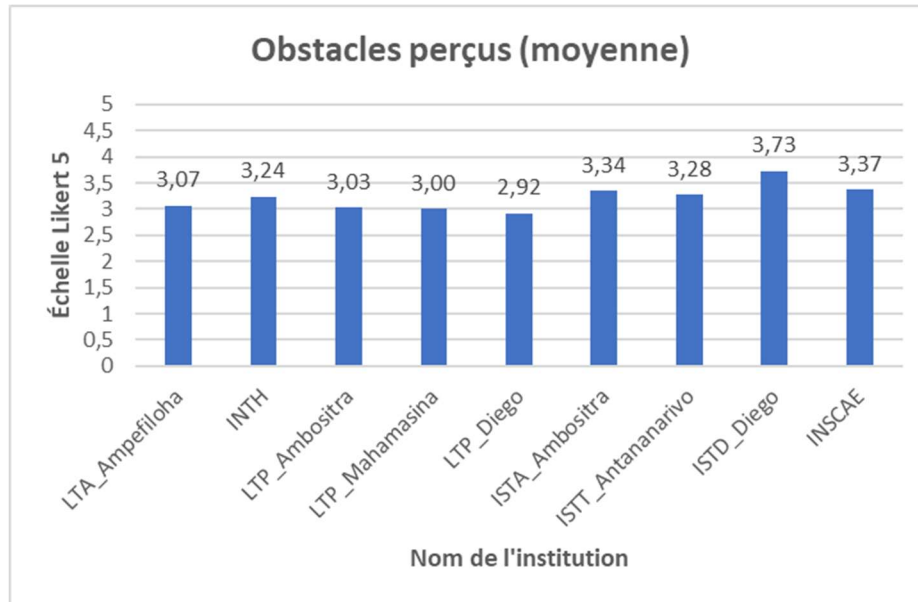


Figure 22. Niveaux d'obstacles exogènes perçus à l'entrepreneuriat par institution.

Les créateurs d'entreprises parmi les étudiants

Les entrepreneurs naissants

Nous définissons un entrepreneur naissant comme une personne qui est actuellement en processus de création d'une entreprise et que cette dernière n'est pas en opération en payant des salaires et effectuant des ventes²². Nous avons demandé aux répondants s'ils étaient en processus de création, donc entrepreneurs naissants. On constate que globalement, une grande proportion d'étudiants est entrepreneur naissant, soit 58,5% de l'échantillon (voir Figure 23).

²¹ Mesure utilisée par Keat, Y. et S. Ahmad (2012), « A study among university students in business start-ups in Malaysia: Motivations and obstacles to become entrepreneurs », *International Journal of Business and Social Science*, vol. 3, n° 19, p. 181-192.

²² Nous reprenons les définitions établies par le consortium *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM) et du *Panel Study of Entrepreneurial Dynamics* (PSED).

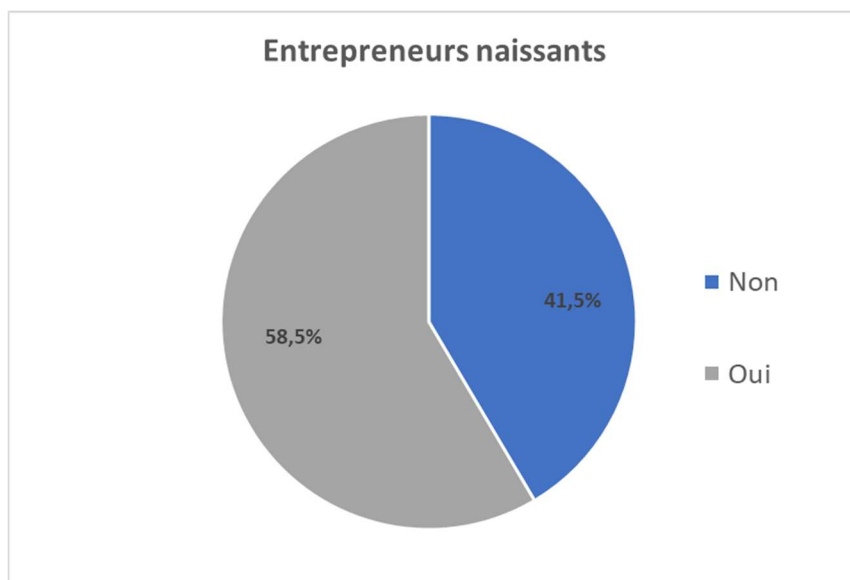


Figure 23. Proportion d'entrepreneurs naissants de l'échantillon.

La répartition d'hommes et de femmes est également surprenante. Alors que plusieurs pays affichent une proportion plus grande d'hommes qui créent des entreprises²³, les étudiantes des institutions partenaires de Madagascar s'engagent grandement dans l'entrepreneuriat (68,5%) et de manière plus marquée que les hommes (49,2%) (voir Figure 24).

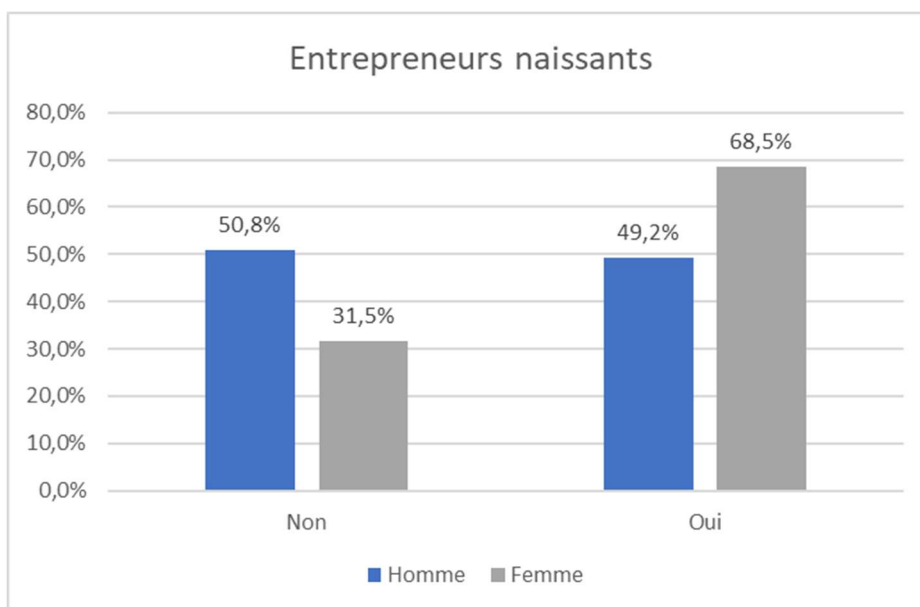


Figure 24. Proportion d'entrepreneurs naissants de l'échantillon par genre.

Quant à la répartition selon les institutions partenaires, on constate des écarts très grands : Sept institutions ont des étudiants qui sont entrepreneurs naissants dans des proportions égales ou supérieures à 65%, dont LTA-Ampefiloha qui possède 95% d'entrepreneurs

²³ Bosma, N. et D. J. Kelley (2019). *Global Entrepreneurship Monitor - 2018/2019 Global Report*, Global Entrepreneurship Monitor à <https://www.gemconsortium.org/report/50213>.

naissants (voir *Figure 25*)²⁴. Les deux autres institutions ont des proportions beaucoup plus faibles, soit 14% pour LTP-Ambositra et 13% pour LTP-Mahamasina. Mis à part ces deux institutions, il semblerait y avoir un très grand engouement pour l'entrepreneuriat étudiant à Madagascar.

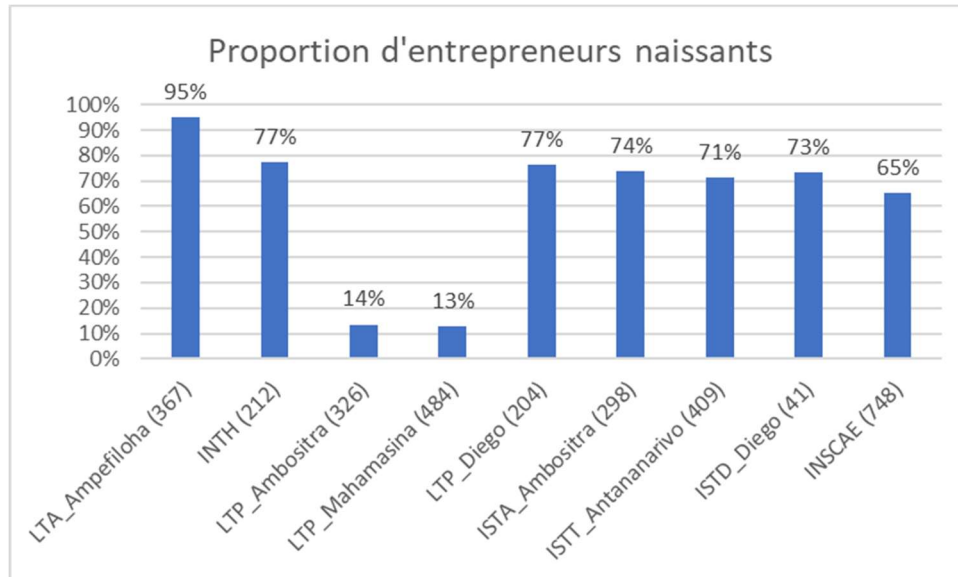


Figure 25. Proportion d'entrepreneurs naissants par institution.

On peut aussi voir que 22,1% des entrepreneurs naissants ont embauché un employé, alors que 68,6% prévoient le faire plus tard et 9,3% ne le feront jamais (*Figure 26*). Aussi, on peut voir à la *Figure 27* que 32,1% de l'échantillon a reçu des revenus de son entreprise, tandis que 56,3% prévoient en recevoir plus tard et que 11,5% disent qu'ils n'en recevront jamais. Cette dernière situation est plutôt surprenante du fait qu'une entreprise devrait mener, tôt ou tard, à des ventes de produits ou services ou à des sources de revenus.

²⁴ À noter que nous avons indiqué le nombre de répondants entre parenthèse suite au nom de l'institution. Globalement, les chiffres sont élevés sauf pour ISTD-Diego. Sur ce dernier cas, les marges d'erreur pourraient être grandes.

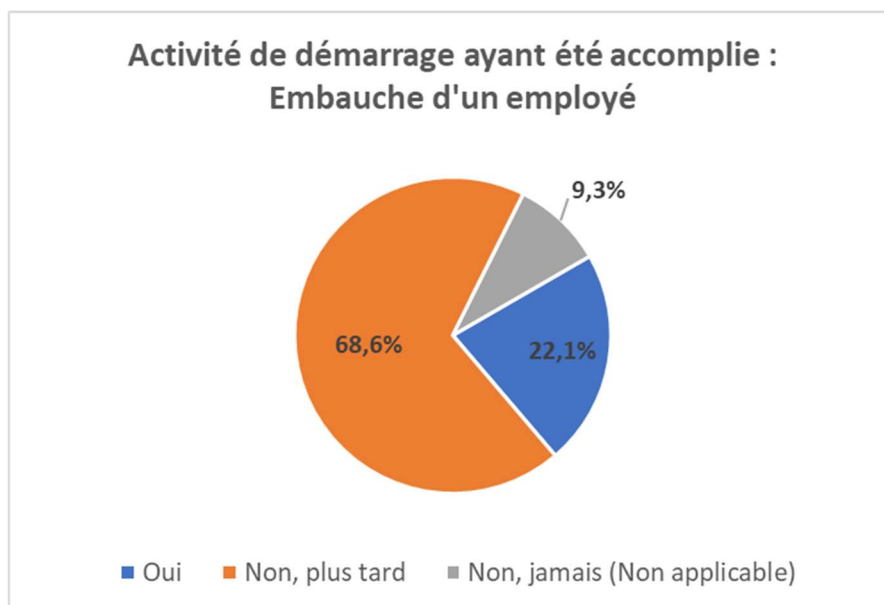


Figure 26. Proportion d'entrepreneurs naissants ayant embauché un employé

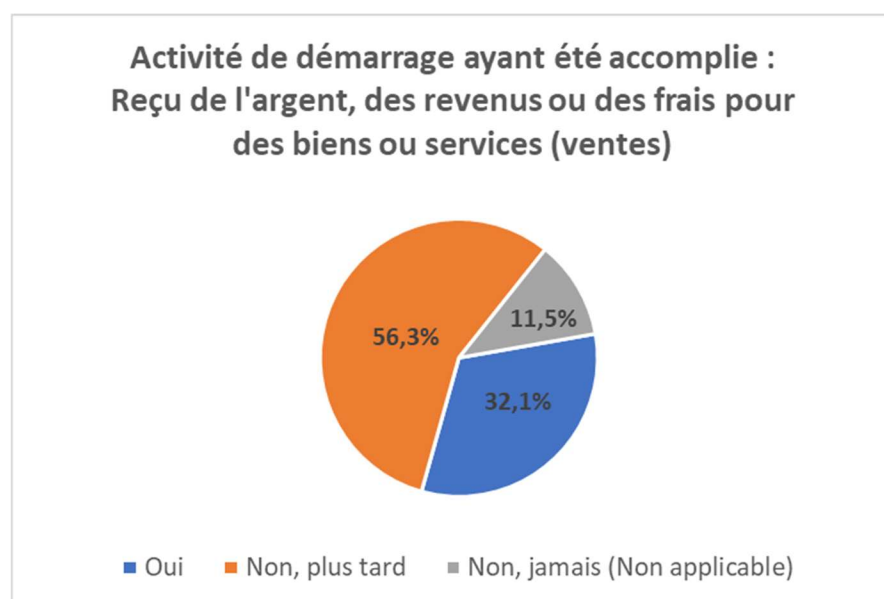


Figure 27. Proportion d'entrepreneurs naissants ayant des revenus.

Il s'agit essentiellement de projets à buts lucratifs (87,2%) mais quelques projets sont aussi des entreprises à vocation sociale (9,1%) (Figure 28). La Figure 29 nous renseigne sur les différents secteurs d'activité des entrepreneurs naissants de l'échantillon, avec prépondérance dans le tourisme, l'hôtellerie et la restauration (32,5%), suivi des « autres » secteurs (21,3%), de l'agriculture (11,6) et du secteur « bâtiments et travaux publics » (9,9%).

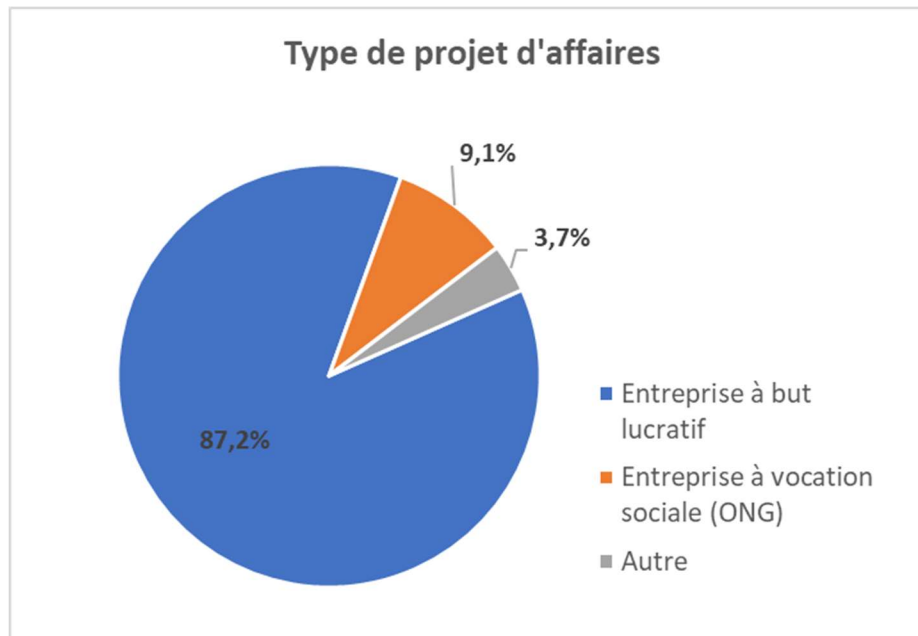


Figure 28. Types de projet d'affaires des entrepreneurs naissants.

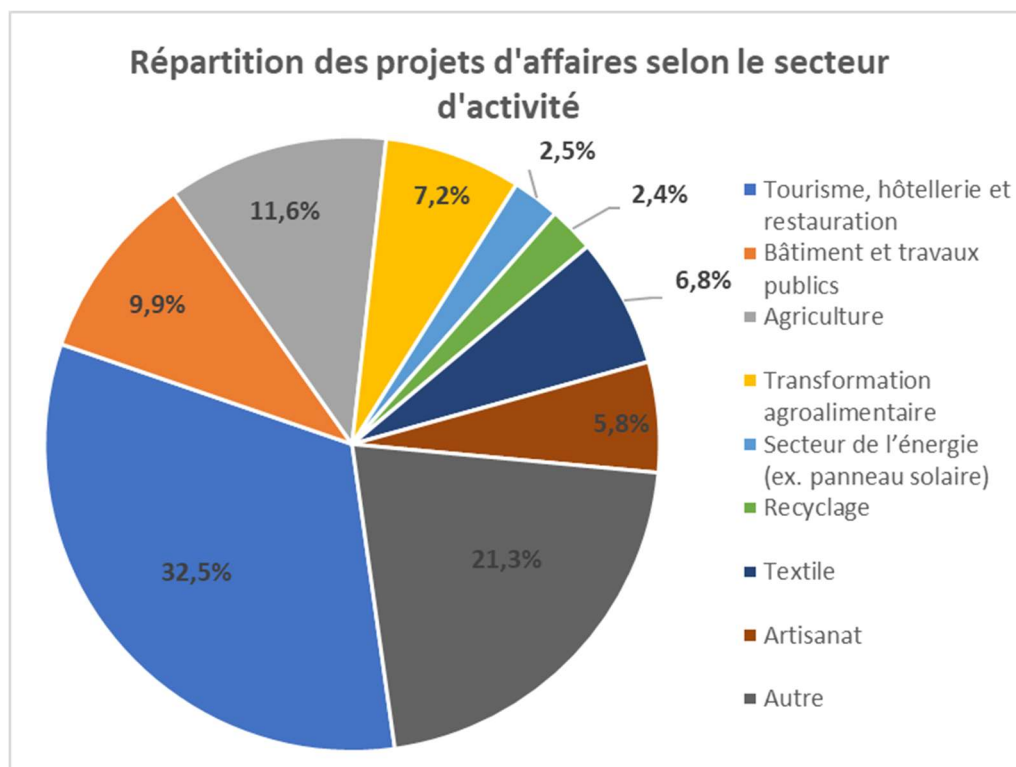


Figure 29. Secteurs d'activité des entrepreneurs naissants.

Cette répartition des secteurs d'activité est répartie parfois de manière très différente selon les genres. En effet, on voit une proportion plus grande de femmes (39,4%) dans le tourisme, l'hôtellerie et la restauration comparativement aux hommes (23,5%), alors que

c'est l'inverse pour les bâtiments et travaux publics, où les hommes (18,0%) sont plus représentés que les femmes (3,7%) (*Figure 30*).

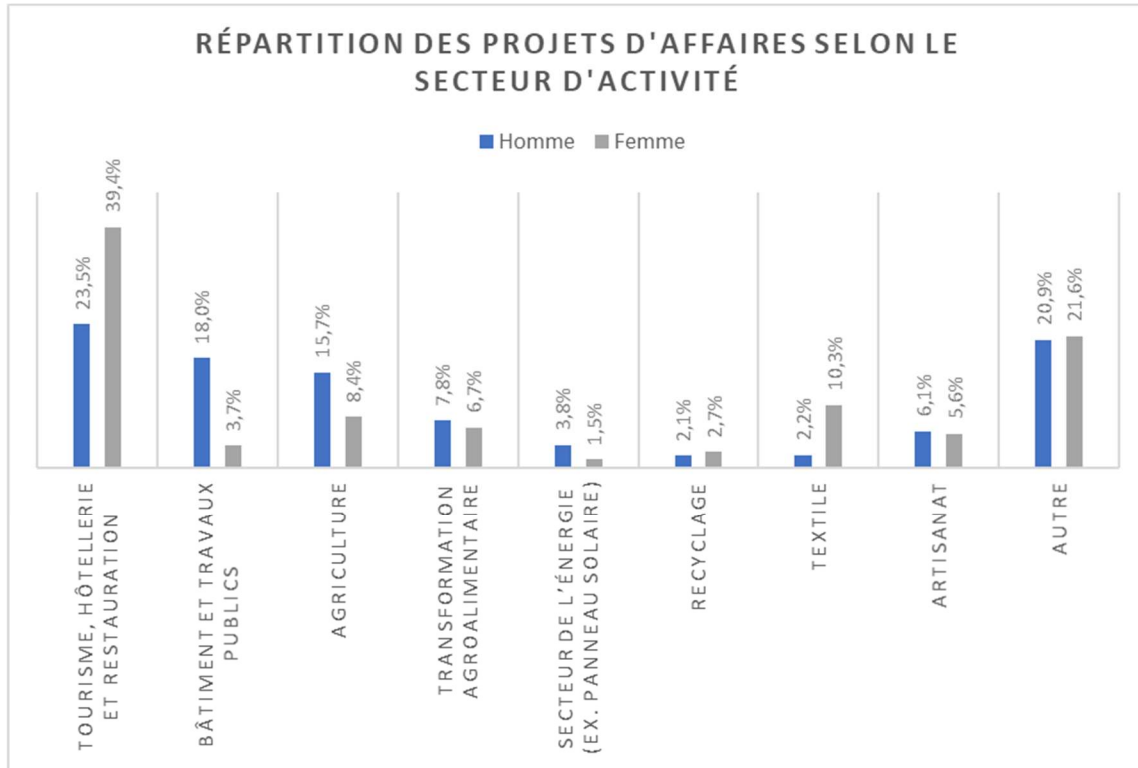


Figure 30. Secteurs d'activité des entrepreneurs naissants selon le genre.

Les entrepreneurs établis

Nous définissons un entrepreneur établi comme une personne qui est actuellement propriétaire d'une entreprise et que cette dernière est en opération en effectuant des ventes ou payant des salaires²⁵. Nous avons demandé aux répondants s'ils étaient propriétaires d'une entreprise en opération. On constate que globalement, l'échantillon contient seulement 14% d'entrepreneurs établis (*Figure 31*). La proportion d'entrepreneurs établis selon le genre est sensiblement pareille, avec une légère prédominance féminine (15,8%) par rapport aux hommes (12,3%) (*Figure 32*). Aussi, cette proportion ne se répartie pas également selon les institutions. En effet, comme on peut le voir à la *Figure 33*, l'INSCAE et l'ISTD-Diego²⁶ ont la plus grande proportion d'entrepreneurs établis (24%) du groupe, tandis que LTP-Mahamasina (2%), LTP-Ambositra (4%) et LTA-Ampefiloha (6%) ont les plus faibles proportions.

²⁵ Nous incluons les « nouveaux entrepreneurs » et les « entrepreneurs établis » ensemble, tels que définis par le consortium *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM) et le *Panel Study of Entrepreneurial Dynamics* (PSED).

²⁶ À noter ici que le nombre de répondants a été mis entre parenthèse à côté des noms des institutions. Dans le cas de ISTD-Diego, le total de répondants est de 38, ce qui peut ne pas être représentatif et amener des marges d'erreur très grandes.

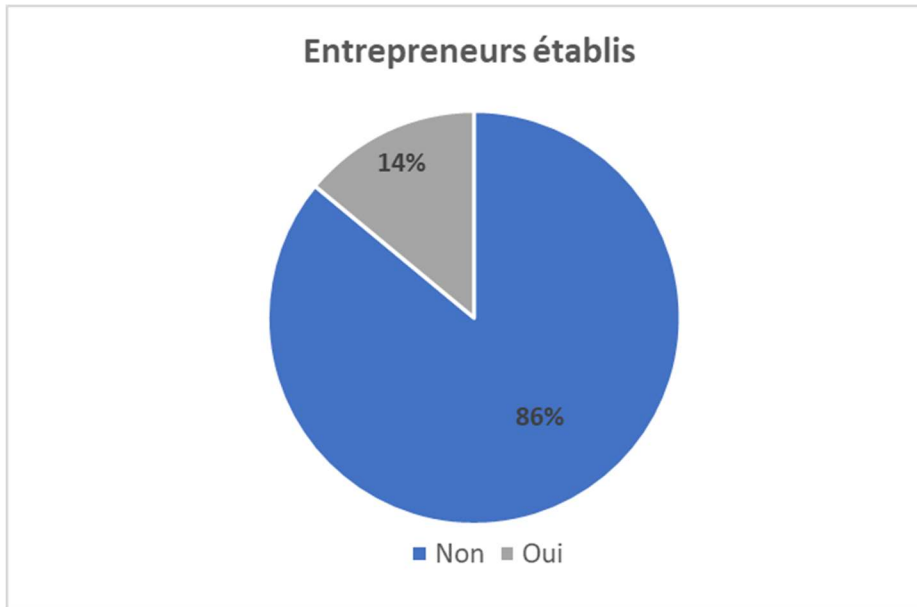


Figure 31. Proportion d'entrepreneurs établis de l'échantillon.

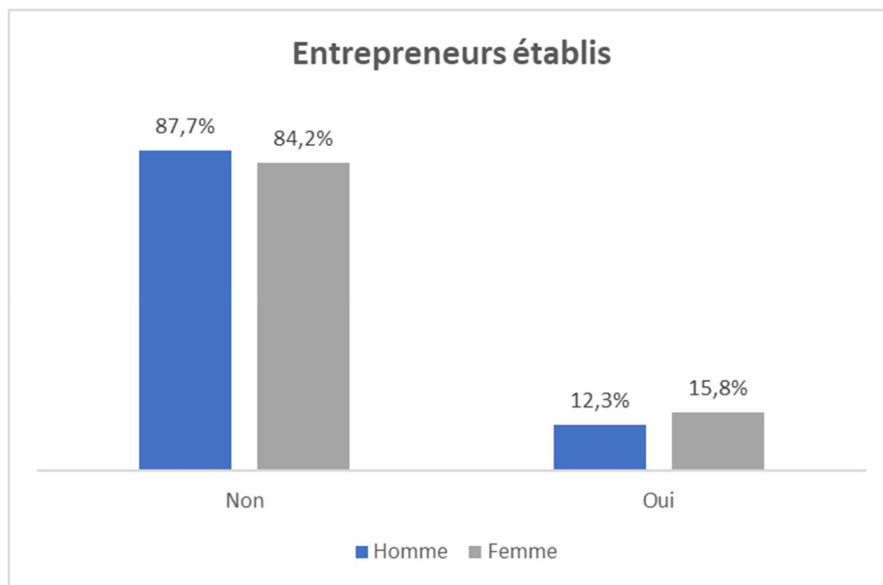


Figure 32. Proportion d'entrepreneurs établis selon les genres

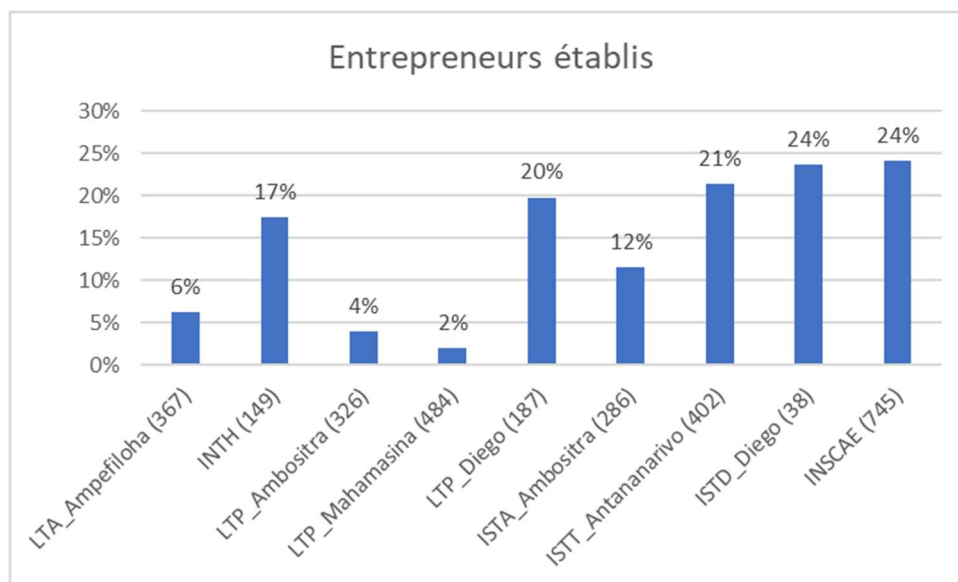


Figure 33. Proportion d'entrepreneurs établis de l'échantillon par institution.

On constate également qu'une grande proportion des entrepreneurs établis n'ont pas d'employés (40%), avec 10,6% qui n'ont qu'un seul employé et tous les autres cas de figure sous la barre des 10% (Figure 34). En moyenne, les entrepreneurs établis possèdent 5,11 employés, mais cette proportion est différente selon que l'entreprise soit détenue par un homme ou une femme. En effet, les hommes ont 3,86 employés en moyenne (écart-type de 6,42) tandis que les femmes ont 6,36 employés en moyenne (écart-type de 13,71).

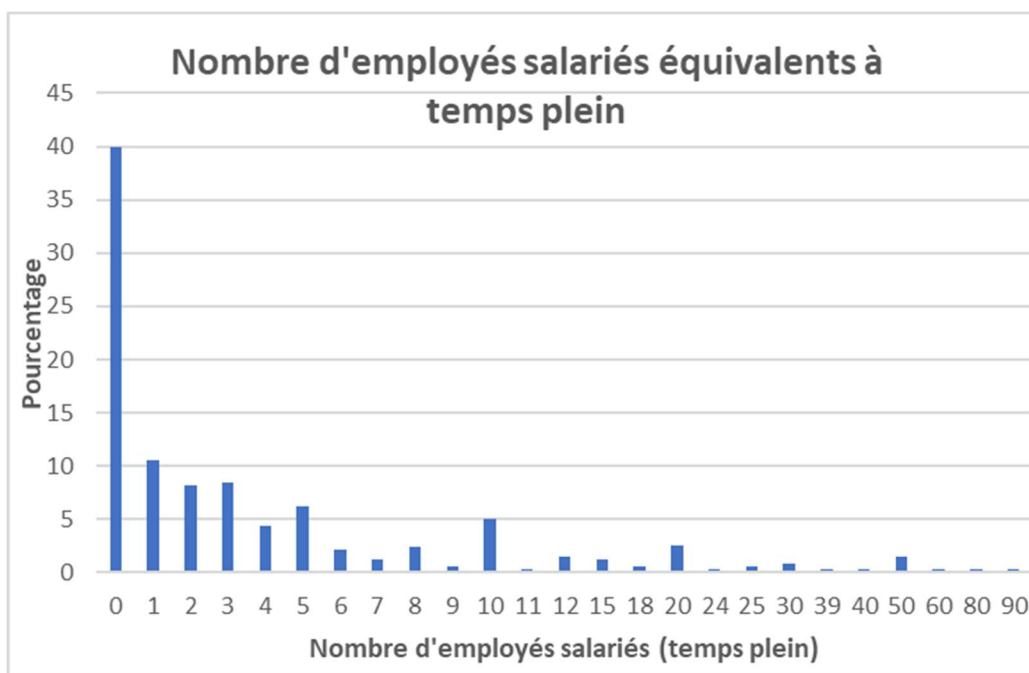


Figure 34. Distribution du nombre d'employés des entrepreneurs établis.

Dans l'ensemble, ces entreprises sont dans 87,6% des cas à but lucratif et 8,1% sont des entreprises à vocation sociale (ONG) (Figure 35). Le secteur d'activité dominant est la

catégorie « Autre » (27,3%), suivi du tourisme, de l'hôtellerie et de la restauration (26,9%), puis dans une moindre mesure le bâtiment et les travaux publics (10,6%) et l'agriculture (10,2%), une répartition assez semblable aux entrepreneurs naissants (*Figure 36*).

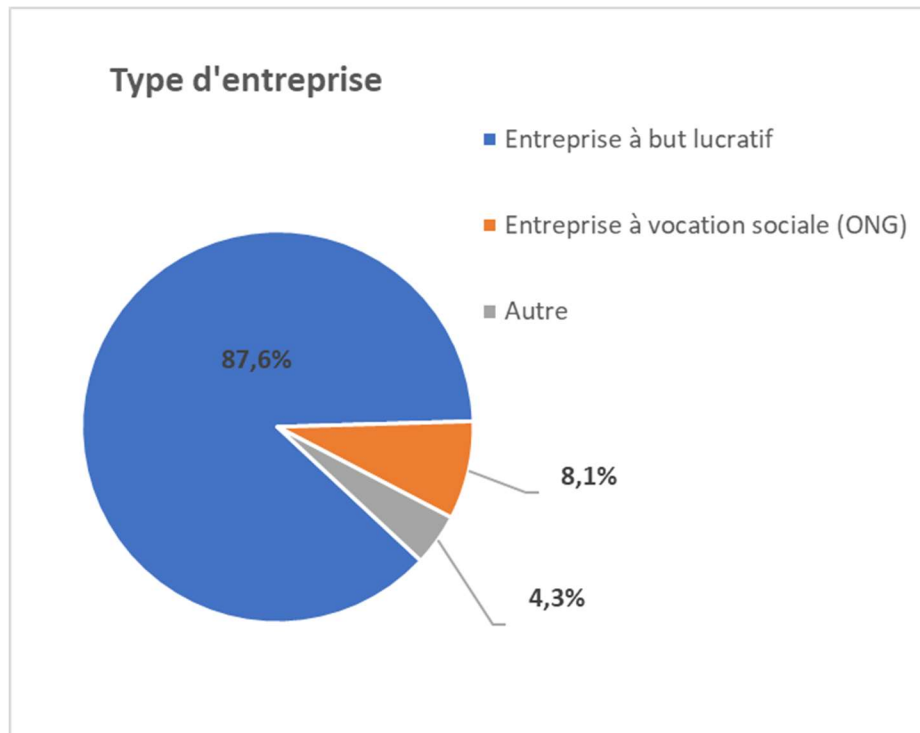


Figure 35. Types d'entreprise des entrepreneurs établis.

Ici aussi, les hommes et les femmes ne vont pas entreprendre dans les secteurs d'activité de manière similaire. En effet, davantage de femmes sont dans le secteur du tourisme, de l'hôtellerie et de la restauration (30,5%) que les hommes (22,1%), alors que c'est l'inverse pour le bâtiment et les travaux publics, avec 14,6% d'hommes pour 7,9% de femmes (voir *Figure 37*). L'agriculture est également un secteur à prédominance masculine, avec 16,1% d'hommes pour 5,7% de femmes.

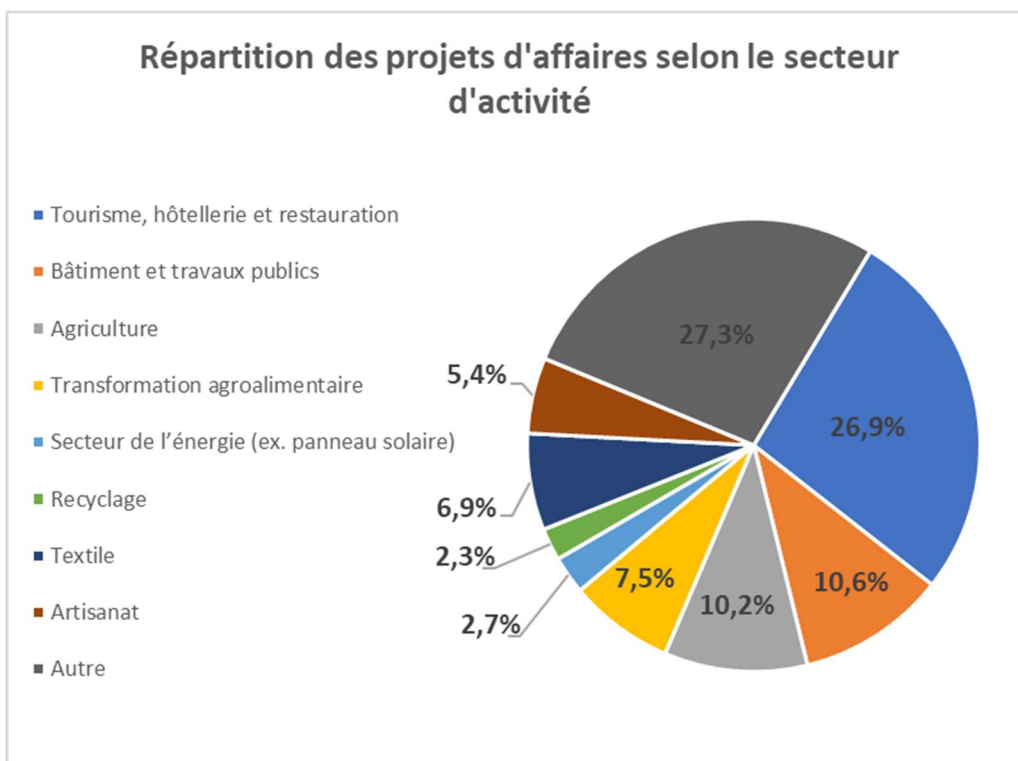


Figure 36. Secteurs d'activité des entreprises des entrepreneurs établis.

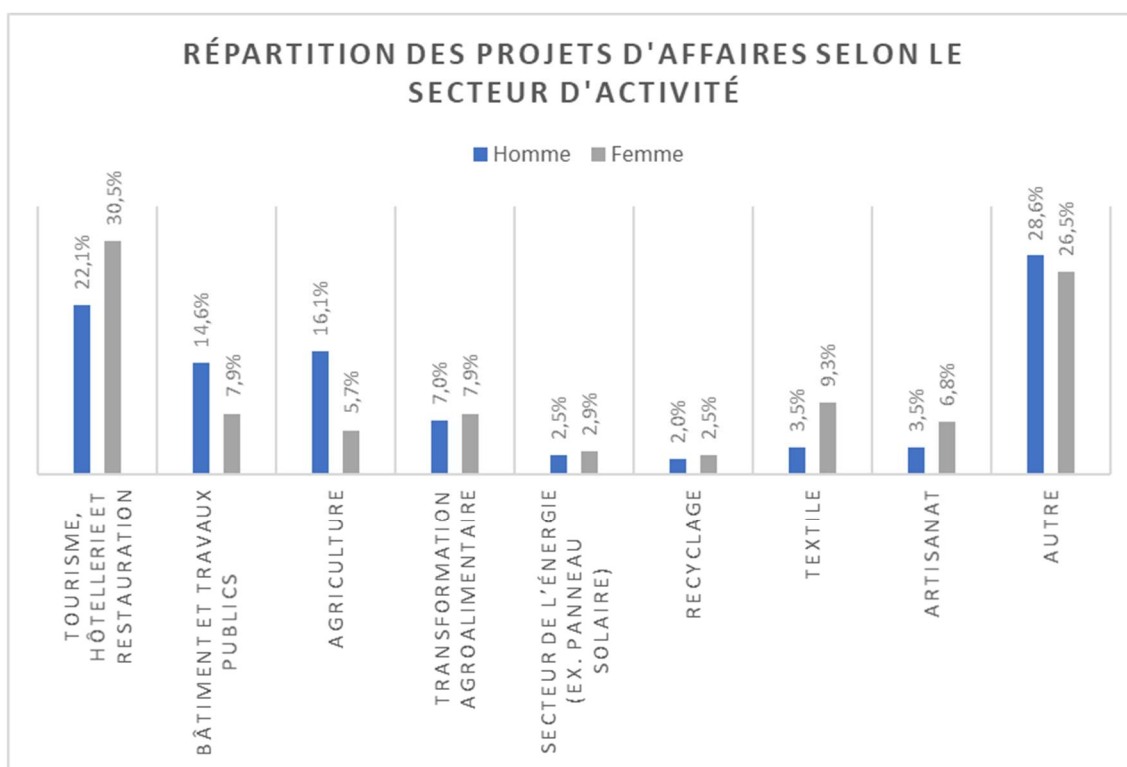


Figure 37. Secteurs d'activité des entreprises des entrepreneurs établis selon le genre.

Ces entreprises demeurent dans bien des cas peu ou pas profitables. Comme on peut le voir à la *Figure 38*, il y a 16,7% des entreprises qui sont déficitaires, tandis que 18,9% ont des revenus équivalents aux dépenses et que 40,7% ont une entreprise un peu profitable mais pas assez pour que l'entrepreneur puisse en vivre. Ainsi, moins du quart (23,7%) des entrepreneurs établis ont une entreprise qui fait assez de profits pour leur payer un salaire à temps plein et plus.

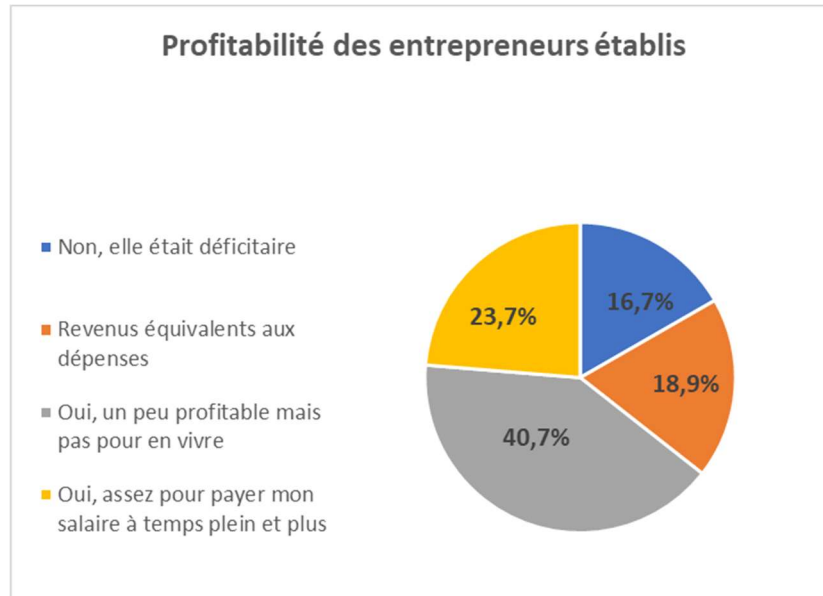


Figure 38. Profitabilité des entrepreneurs établis.

Lorsqu'on regarde cette répartition de la profitabilité selon le genre, on voit que dans la proportion des entreprises profitables, il y a une légère prédominance féminine (25,0%) par rapport aux hommes (22,1%) mais pour les entreprises profitables mais ne permettant pas d'en vivre, c'est l'inverse : 44,8% d'hommes pour 37,5% de femmes (*Figure 39*).

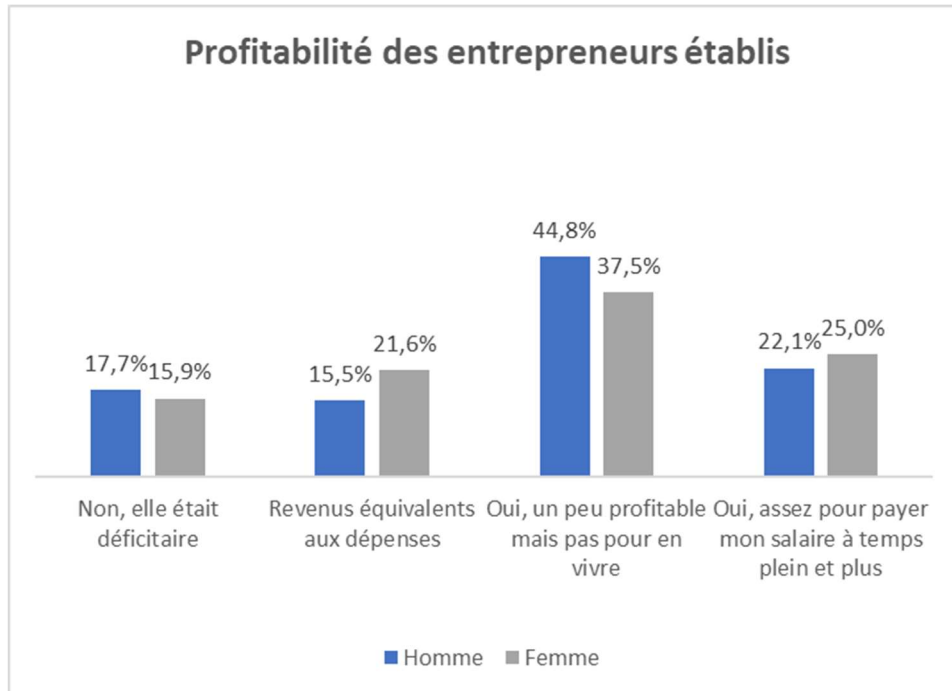


Figure 39. Profitabilité des entrepreneurs établis selon le genre.

Globalement, sont-ils satisfaits de la performance de leur entreprise ? Nous avons utilisé une échelle variant de 1-Totalement insatisfait à 7-Totalement satisfait. En moyenne, la satisfaction est à 4,36 (sur 7), avec un écart-type de 1,64. La distribution montre que très peu sont totalement satisfaits (8,4%), mais qu'une grande proportion se situe dans les choix « un peu » (18,8%) et « assez » satisfaits (voir Figure 40). À noter que la satisfaction de la performance est significativement plus élevée chez les femmes (4,57) que chez les hommes (4,07) ($p=0,002$).

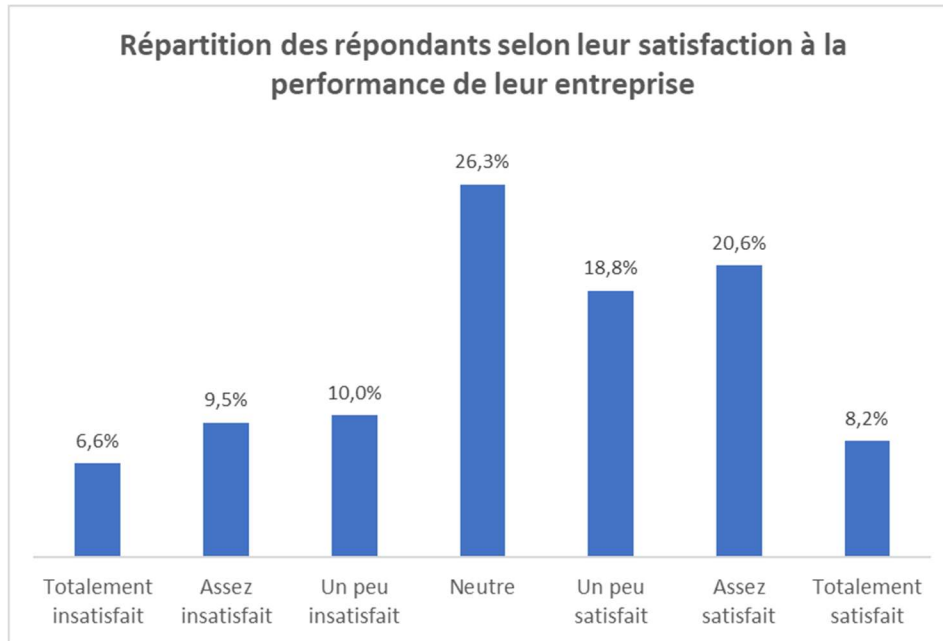


Figure 40. Satisfaction de la performance des entrepreneurs établis.

Quelques comparaisons entre les groupes

Comme nous avons pu le voir dans les résultats précédents, il y a essentiellement trois groupes d'étudiants : Ceux qui sont en processus de création (naissants), ceux qui sont propriétaires d'une entreprise opérationnelle (établis), et ceux qui ne sont ni l'un, ni l'autre (seulement étudiant). Nous avons comparé quelques variables qui touchent l'ensemble de ces groupes afin de voir si des différences sont observées.

Comparaison de l'auto-efficacité entrepreneuriale

D'abord, la question de l'auto-efficacité entrepreneuriale. Nous avons vu que celle-ci peut être développée par l'expérience de maîtrise et, dès lors, on peut s'imaginer qu'elle augmente chez les naissants et établis comparativement aux étudiants exclusifs. Comme on peut le constater à la Figure 41, les étudiants exclusifs ont un taux significativement plus bas que les naissants et les établis, et les naissants sont aussi plus bas que les établis ($p=0,000$). Il semble donc y avoir une progression de l'auto-efficacité entrepreneuriale tout au long du processus entrepreneurial.

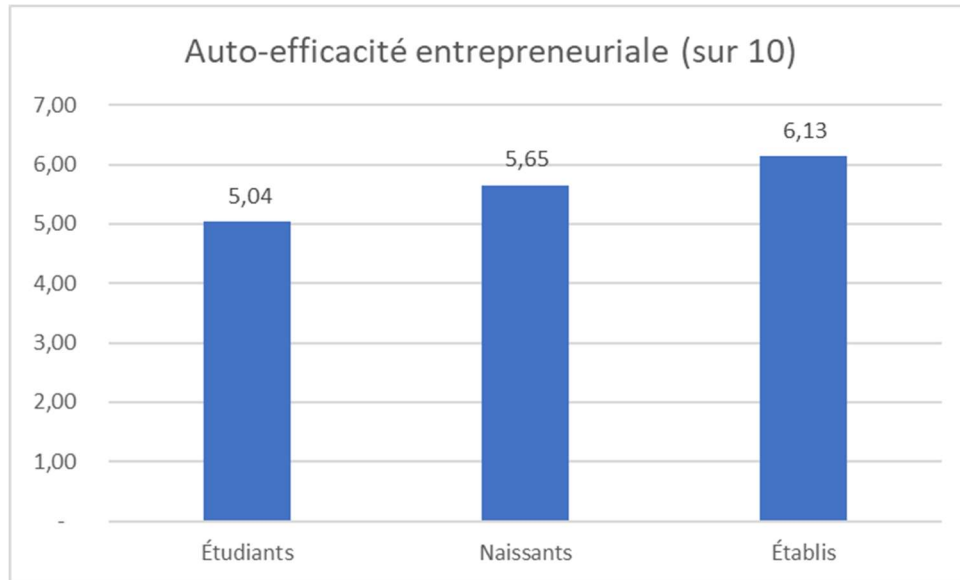


Figure 41. Comparaison de l'auto-efficacité entrepreneuriale selon les groupes.

Comparaison des normes subjectives

Les normes subjectives sont aussi significativement plus élevées pour les naissants et les établis lorsqu'ils sont comparés aux étudiants exclusifs, mais pas entre les naissants et établis ($p=0,000$) (Figure 42). Ici, il est difficile à dire si ce sont ces normes (ie. l'appui des gens de l'entourage) qui ont fait passer à l'action, ou bien si le fait de passer à l'action a changé le point de vue de l'entourage.

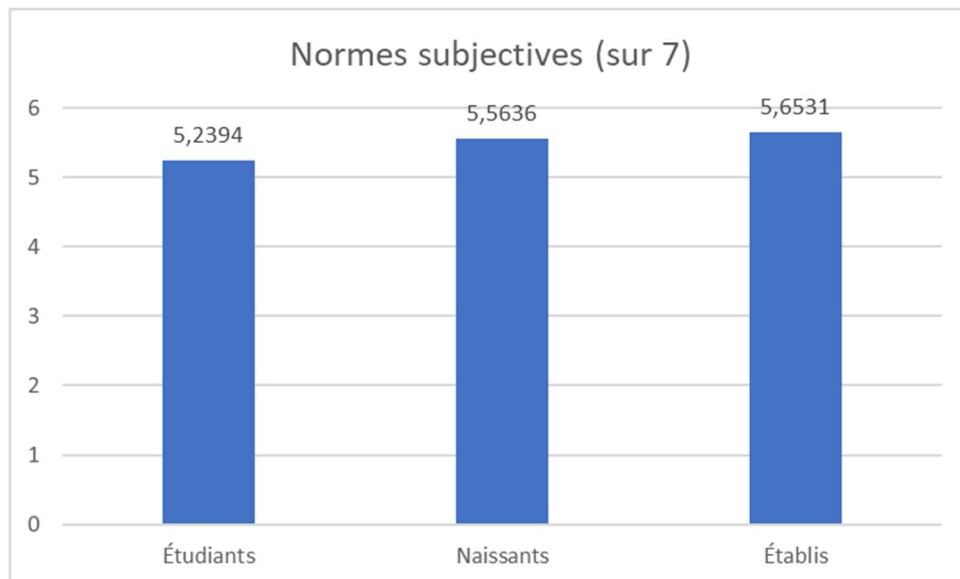


Figure 42. Comparaison des normes subjectives selon les groupes.

Comparaison des parents en affaires

Quoi qu'il en soit, on constate qu'il y a une différence significative du fait d'avoir des parents en affaires selon les groupes ($p=0,000$). En effet, comme on peut le voir à la Figure

43, le groupe des établis a un parent en affaires dans 42,2% des cas, ce qui est significativement plus que les naissants (25,5%) et les étudiants exclusifs (22,1%). Le fait d'avoir des parents procure à la fois des modèles qui peuvent être source d'inspiration, un appui sans doute plus grand pour le choix de carrière et possiblement plus de ressources diverses (financières, capital social, etc.).

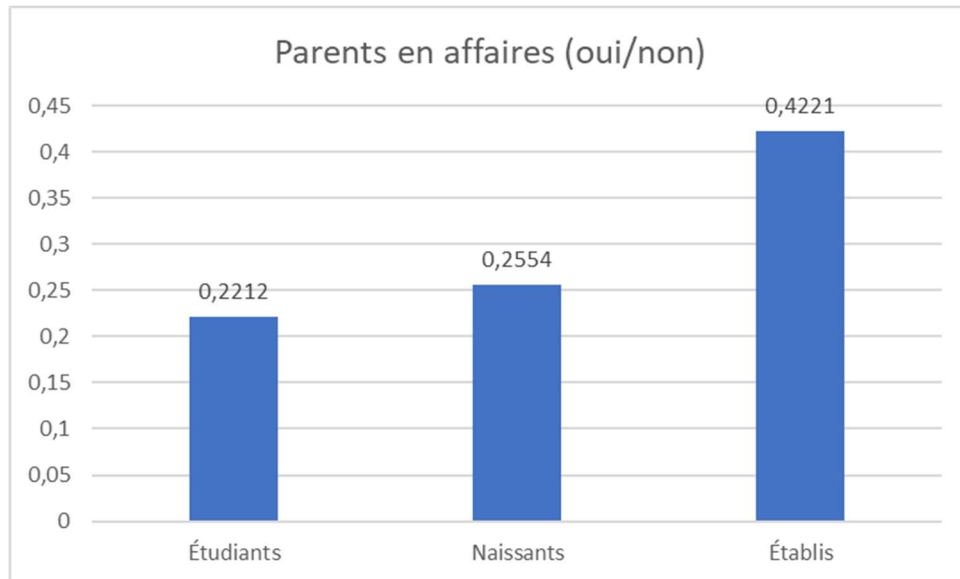


Figure 43. Comparaison du fait d'avoir des parents en affaires selon les groupes.

Comparaison de l'attitude entrepreneuriale

Le dernier élément de la théorie d'Ajzen (1991) est l'attitude envers l'entrepreneuriat. Ici, nous avons choisi l'attitude envers la recherche d'autonomie, soit vouloir être indépendant, être son propre patron et choisir ses propres tâches. Sans surprise, les différences sont significatives ($p=0,000$) mais uniquement entre les étudiants exclusifs et les deux autres catégories (naissants et établis) (voir Figure 44).

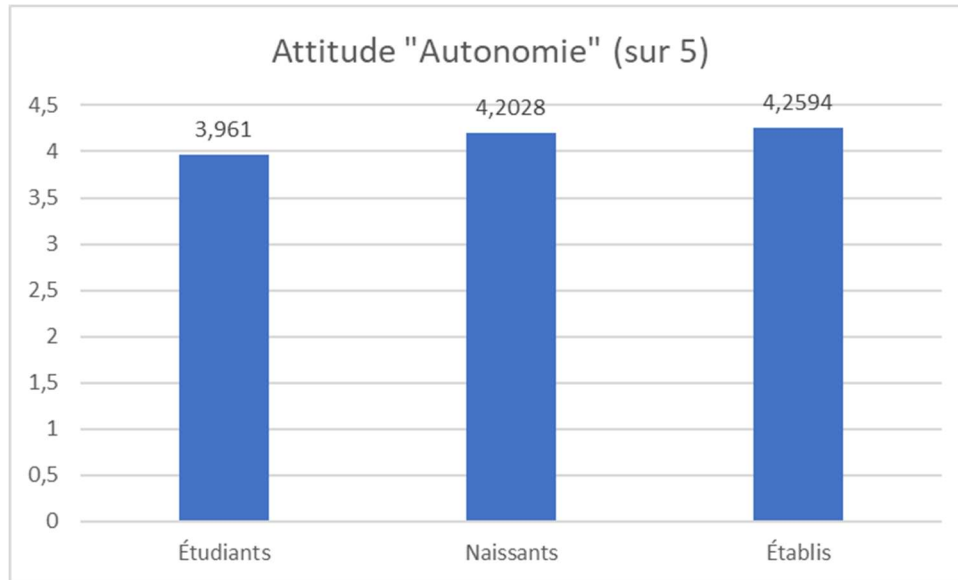


Figure 44. Comparaison de l'attitude « recherche d'autonomie » selon les groupes.

Comparaison de l'identification d'opportunités

Nous avons aussi comparé les trois groupes selon leur capacité à identifier des opportunités. Sans surprise, on constate que les naissants et établis sont significativement plus capables d'identifier des opportunités comparativement aux étudiants exclusifs ($p=0,000$) (voir Figure 45).

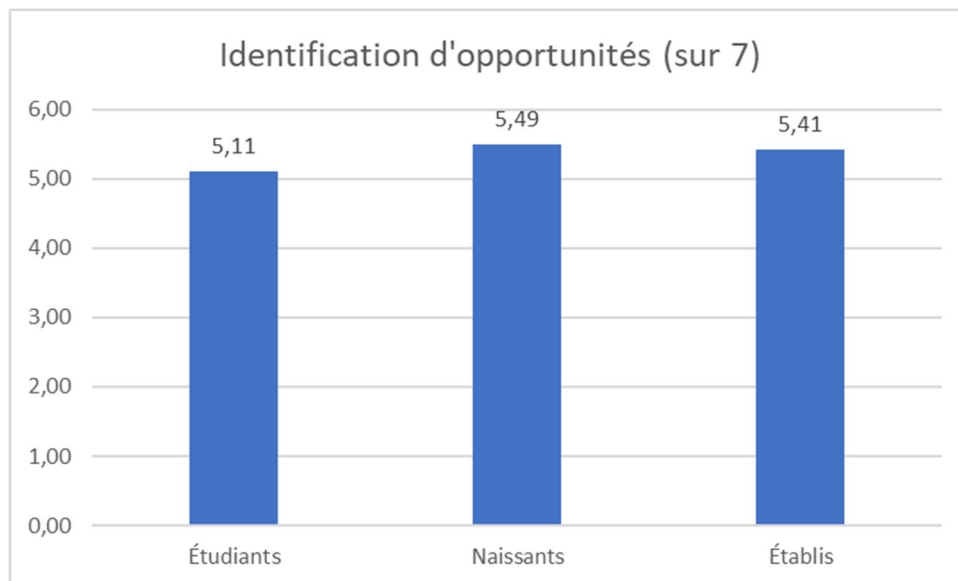


Figure 45. Comparaison l'identification d'opportunités selon les groupes.

Comparaison des soutiens organisationnels perçus

D'abord, rappelons que les soutiens organisationnels sont déclinés en trois dimensions : 1- Les soutiens éducationnels (ie. cours, travaux, stages, formations en entrepreneuriat), 2- Les soutiens au développement conceptuel (ie. la sensibilisation, la motivation, ou

l'idéation à l'entrepreneuriat), et 3-Les soutiens au développement d'entreprise (ie. soutien financier, réputation et appui de clientèle).

Au niveau des soutiens éducationnels, on constate des distinctions significatives entre les étudiants exclusifs (3,13) et les naissants (3,23) ou les établis (3,29) ($p=0,003$) (voir *Figure 46*). Cela semble dire que soit les naissants et établis ont bénéficié de ces soutiens de manière plus marquée, soit ils en prennent davantage conscience de leur présence une fois dans le processus de création.

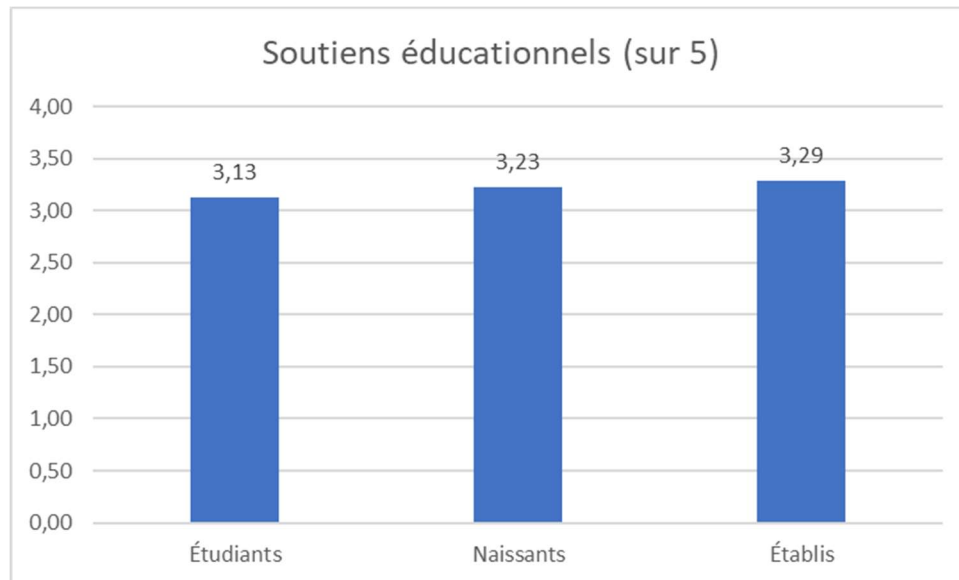


Figure 46. Comparaison des soutiens éducationnels selon les groupes.

Au niveau des soutiens au développement conceptuel, on constate que les naissants ont une perception significativement plus grande ($p=0,000$) de tels soutiens (3,81) que les établis (3,68) et que les étudiants exclusifs (3,59), ces deux derniers n'étant pas significativement différents (voir *Figure 47*). Il est possible que de tels soutiens à la sensibilisation amènent les étudiants à s'engager dans l'entrepreneuriat (naissants), mais que cet élan ne soit pas suffisant pour se concrétiser en entreprise établie. Dès lors, les naissants pourraient voir davantage ces soutiens que les autres groupes puisqu'il est possible que pour devenir entrepreneur établi, il faille plus que de la sensibilisation.

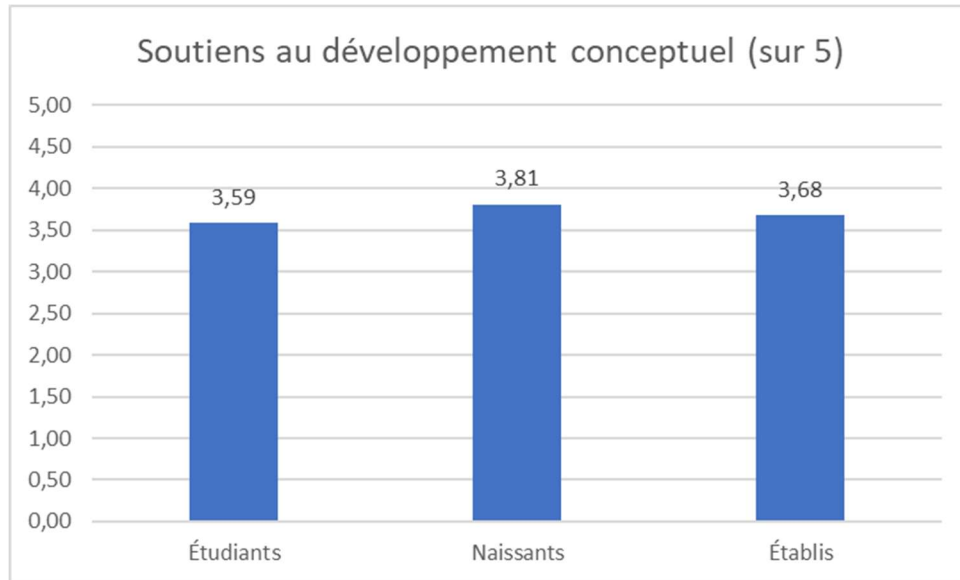


Figure 47. Comparaison des soutiens au développement conceptuel selon les groupes.

Au niveau des soutiens au développement d'entreprise, on voit assez clairement que non seulement les taux sont bas, mais que les naissants (2,63) et les établis (2,67) sont significativement plus élevés que les étudiants exclusifs (2,29) ($p=0,000$) (voir Figure 48). Sur cette dimension, il n'est pas surprenant que des naissants et établis recherchent de tels soutiens et s'ils existent, puissent en témoigner dans une plus grande proportion. Il n'en demeure pas moins que les taux se situent entre 2-Un peu (de soutien) et 3-Moyennement (de soutien), ce qui illustre que même si l'écart est significatif avec les étudiants exclusifs, les soutiens ne sont peut-être pas suffisant dans l'absolu pour ces deux groupes.

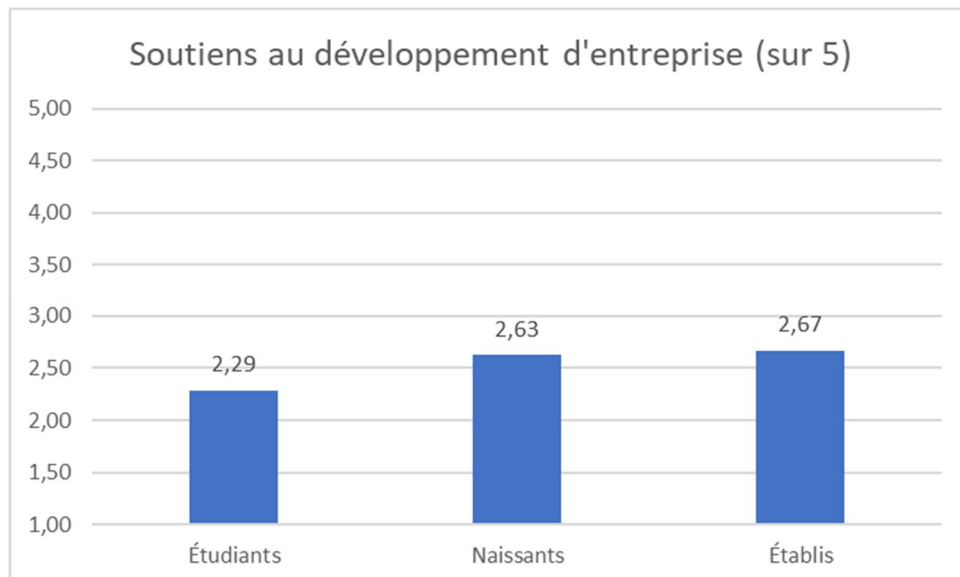


Figure 48. Comparaison des soutiens au développement d'entreprise selon les groupes.

Finalement, le dernier type de soutien perçu concerne les soutiens institutionnels à l'entrepreneuriat. Il s'agit essentiellement de la perception que l'État malgache appuie et encourage ses citoyens à devenir entrepreneur et met en place des lois et structures d'accompagnement et de soutiens financiers pour appuyer le démarrage et l'essor des entreprises.

Comme on peut le constater, les taux de soutiens institutionnels perçus envers l'entrepreneuriat sont significativement plus bas pour les entrepreneurs établis (4,44) que pour les naissants (4,68) ou les étudiants exclusifs (4,73) ($p=0,000$) (voir *Figure 49*). Cela pointe vers le fait que les établis sont sans doute ceux ayant dépassé le stade de perception en allant rechercher de réels soutiens en accompagnement et financement et, dès lors, ont pu constater que les soutiens n'étaient pas aussi grands qu'imaginés par les deux autres groupes (naissants et étudiants exclusifs).

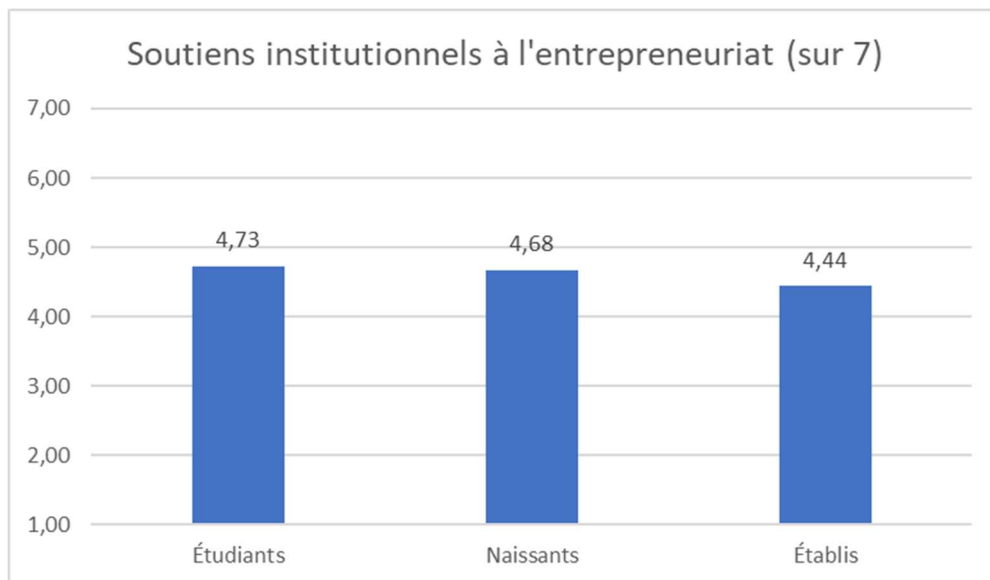


Figure 49. Comparaison des soutiens institutionnels à l'entrepreneuriat selon les groupes.

Conclusion

Ce rapport présente les principales analyses menées dans le cadre de l'enquête menée auprès des 3 277 étudiant.e.s inscrit.e.s au sein des neuf institutions partenaires du projet Jeunesse Malgache Compétente au Travail (JMCT). Il fait état d'une population étudiante très tournée vers l'entrepreneuriat, à la fois en termes d'intérêt que d'activités entrepreneuriales. Certaines difficultés ont été mises en lumière et constitueront des pistes de réflexion pour les suites à donner afin d'améliorer les soutiens à l'entrepreneuriat étudiant à Madagascar. À défaut d'avoir des recommandations définitives, il jette les bases permettant de dresser le portrait de cette population et de voir émerger certains enjeux vécus. Des travaux complémentaires, plus qualitatifs, fourniront un éclairage complémentaire nécessaire à la formulation d'un bilan de la situation sur l'entrepreneuriat étudiant malgache.