



## FONCTIONS SOCIO-ÉCONOMIQUES DE L'ENTREPRENEURIAT DANS LE PROCESSUS DU DÉVELOPPEMENT DE LA VILLE DE PORTO-NOVO AU BÉNIN

**Pierrette Affia HOUNDONOUGBO**

Université d'Abomey-Calavi, Bénin

[affiapierrette@gmail.com](mailto:affiapierrette@gmail.com)

&

**Jérôme Agboola OLADJEHOU**

Université d'Abomey-Calavi (UAC), Bénin

[oladjerme@gmail.com](mailto:oladjerme@gmail.com)

&

**Bertrand Enangnon AYIHOUEYOU**

Université Nationale d'Agriculture (UNA), Bénin

[abettyfr@gmail.com](mailto:abettyfr@gmail.com)

**Résumé :** Les crises socio-économiques et le choix des politiques de développement à l'ère de la décentralisation suscitent la mise en œuvre des stratégies pouvant prendre en compte l'exploitation des ressources propres aux localités. Ainsi, à notre avis, l'entrepreneuriat s'affirme de plus en plus comme un des domaines incontournables quant aux options à faire pour aller au développement. C'est pour cela que ce travail vise à étudier les fonctions socio-économiques de l'entrepreneuriat dans le processus de développement dans la ville de Porto-Novo en partant de quelques dynamiques autour des activités en entreprise. La démarche méthodologique nous a conduits à définir la nature de l'étude et choisir l'échantillonnage « boule de neige » pour les différentes cibles considérées. Les techniques telles que la revue documentaire, l'observation et l'entretien sont retenues avec des outils tels que la fiche de lecture, la grille d'observation et les questionnaires en fonction des cibles. Le modèle d'analyse utilisé est le fonctionnalisme. Des résultats obtenus, nous retenons que l'entrepreneuriat est un véritable champ qui impacte les localités sur les plans économique, social et structurel. En exemple, l'entrepreneuriat favorise l'emploi des jeunes, la lutte contre la pauvreté ou le chômage. De même, il existe des liens étroits entre l'entrepreneuriat et le développement local.

**Mots clés :** Fonctions, développement, décentralisation, entrepreneuriat.

### SOCIO-ECONOMIC FUNCTIONS OF ENTREPRENEURSHIP IN THE DEVELOPMENT PROCESS OF THE CITY OF PORTO-NOVO IN BENIN

**Abstract:** Socio-economic crises and the choice of development policies in the era of decentralization call for the implementation of strategies that take into account the exploitation of local resources. In our opinion, entrepreneurship increasingly stands out as an essential domain regarding the options to pursue for development. That is why this work aims to study the socio-economic functions of entrepreneurship in the development process in the city of Porto-Novo, based on several dynamics surrounding business activities. The methodological approach led us to define the nature of the study and to choose the "snowball" sampling method for the different target groups considered. Techniques such as documentary review, observation, and interviews were selected, using tools such as reading sheets, observation grids, and questionnaires tailored to the targets. The analytical model used is functionalism. From the results obtained, we conclude that entrepreneurship is a genuine field that impacts localities

economically, socially, and structurally. For example, entrepreneurship promotes youth employment and combats poverty and unemployment. Similarly, there are strong links between entrepreneurship and local development.

**Keywords:** Functions, development, decentralization, entrepreneurship.

## Introduction

Partis des contextes des indépendances des années 1960, puis des choix des démocraties sous plusieurs angles, les pays d'Afrique ont connu plus de soixante ans de politiques de « développement ». Cependant, les résultats n'ont pas été à la hauteur des espérances et le mot « développement » a besoin lui-même d'approches fondées sur l'analyse et le doute. Venus aux périodes de décentralisations précisément au Bénin, on peut observer de nombreuses cours et projets de développement qui presque tout le temps laissent les observateurs et les bénéficiaires dans leur soif. C'est peut-être cela qui suscite des interrogations et des inquiétudes. Comment décrire et comprendre aujourd'hui les relations multiples qui existent entre les institutions (publiques ou privées) de développement et les populations locales auxquelles elles s'adressent ? (Olivier de Sardan J-P., 1995). Cette préoccupation suscite les grands débats autour du développement des pays africains. Les grandes réflexions autour du développement révèlent un certain nombre d'aspects, d'abord au niveau de la clarification, ensuite du contenu et enfin du concret. Ces réflexions font appel à ce que Olivier de Sardan appelle « configuration développementiste », c'est-à-dire cet univers largement cosmopolite d'experts, de bureaucrates, de responsables d'ONG, de chercheurs, de techniciens, de chefs de projets, d'agents de terrain, qui vivent en quelque sorte du développement des autres, et mobilisent ou gèrent à cet effet des ressources matérielles et symboliques considérables (Olivier de Sardan J-P., 1995 :7).

Les grandes tendances de développement connues par certains pays de l'Afrique passent prioritairement par la mise en valeur ou l'exploitation des ressources propres disponibles dans ces différents pays. On comprend que les choix de stratégies, de politiques développement d'un pays sont en fonction des ressources. C'est d'ailleurs un des objectifs essentiels de la décentralisation puisqu'il s'agit du développement à la base.

Parlant de l'exploitation des ressources, elle fait intervenir d'éléments, d'efforts et de logiques à la base qui la sous-tendent. Parmi ces derniers, nous avons l'entrepreneuriat qui est considéré comme la valorisation des ressources locales au moyen des compétences existantes dans la production, la transformation, etc. En effet, il y a à Porto-Novo, un nombre grandissant d'acteurs qui se lancent dans la création d'entreprises et dans presque tous les domaines d'activités. Cela suscite des aspects entrant dans le domaine du développement local. On peut alors chercher à comprendre les implications directes et indirectes de l'entrepreneuriat dans la quête de développement au Bénin. Un regard particulier sera fait sur la ville de Porto-Novo en contexte de décentralisation comme une des grandes villes du Bénin. Nous pensons mettre en exergue ses différents apports en matière d'amélioration du taux d'emploi, de l'insertion professionnelle des jeunes. Il sera aussi vu dans l'ensemble les modifications qui interviennent au niveau des structures locales, sans oublier les retombées économiques et structurelles sur la localité.

Tout en rappelant à la communauté scientifique et aux lecteurs que le présent travail est un approfondissement des travaux antérieurs, cet article s'inscrit dans la logique de voir l'évolution du phénomène dans le milieu et par conséquent sans le pays. Cette démarche nous amène à circonscrire l'interrelation dépendante entre les entreprises créées et le développement des localités. C'est pour cela qu'il est question de comprendre les fonctions socio-économiques de l'entrepreneuriat dans le processus de développement de la ville de Porto-Novo et pourquoi pas



celui du Bénin tout entier. Nous articulons le présent article autour des points essentiels que sont la problématique de recherche, l'approche méthodologique de recherche sans oublier les résultats du terrain ainsi que leur analyse.

## **1. Problématique de la recherche et approche méthodologique**

### **1.1. Problématique de la recherche**

Face à une croissante économie dont la moyenne depuis 2003 (3%) est inférieure à l'accroissement de la population, les multiples chantiers générateurs d'emplois et de services sociaux mis en place par l'Etat se sont révélés insuffisants pour satisfaire les nombreuses demandes exprimées par les jeunes en matière d'éducation, d'emploi, de santé, de culture, de loisirs, de sports, etc. (MDEF, 2006 : 15).

Le secteur de l'emploi et de la main-d'œuvre est caractérisé par une demande en croissance rapide, une forte précocité de la demande de l'emploi, des actifs peu qualifiés, une offre peu diversifiée et insuffisante, et une demande d'emploi très variée selon les secteurs et les milieux de résidence. (MDEF, 2006 : 15).

La préparation à l'emploi a toujours constitué un objectif majeur de l'enseignement formel. Mais, le nombre de jeunes sortis des écoles de formation et qui demeurent sans emploi, ni précaire ni définitif sur toute l'étendue du territoire national béninois devient considérable. Ce qui signifie que le programme des écoles ayant formés ces jeunes, n'est pas en adéquation avec le milieu d'emploi. A cet effet, Odunlami A. affirme que les origines coloniales de l'école moderne expliquent l'inadéquation de la formation à l'emploi : on n'a pas formé les Africains dans le domaine scientifique, ils sont surtout formés dans le domaine de la littérature. En conséquence, les produits de l'école moderne ne sont pas utilisables pour la production et le développement des pays colonisés. (Odunlami A., 2008-2009 :14).

Face à cette situation grandissante de diplômés sans emploi et au regard du faible recrutement dans la fonction publique, on note ces derniers temps la question de « création d'entreprises », en un mot l'« entrepreneuriat des jeunes ». Beaucoup de Béninois se retrouvent dans ce domaine et s'efforcent d'exercer des activités libérales dans le but de promouvoir leur propre développement et aussi celui de leur milieu. L'intérêt que chacun accorde à sa propre réussite, c'est-à-dire à un lendemain meilleur, nous rappelle ce que Rocher G. (1968) entend par '*besoin de réussite et de développement*'. Les hommes étant différents l'un de l'autre, les besoins de réussite aussi différent et ceci même jusqu'aux collectivités locales nous renseigne Rocher G. (1968). Cela dit que les raisons qui motivent la mairie de Porto-Novo à aller vers l'entrepreneuriat ne sont pas les mêmes avec celles de Cotonou et toutes les communes du Bénin. Donc les motivations seront aussi différentes. De plus, l'attachement de chaque personne ou de chaque localité aux besoins de réussite fera qu'elle connaîtra un développement économique très rapide que les autres. Cela pourrait expliquer les différents niveaux de développement des entreprises installées dans les différentes localités et pourrait justifier le niveau économique et celui du développement des localités. Tant, on dénombre un nombre important d'entreprises développées, tant le milieu connaîtra un développement rapide (Rocher G., 1968 : 170-171).

La création d'entreprises dans un milieu donné (comme la ville de Porto-Novo) serait sans doute une occasion de changement d'un certain nombre de données structurelles dont les relations interpersonnelles, les rapports de force, les conditions de vie des employés etc., permettant ainsi à la localité de prendre un nouvel élan de développement. Autrement dit, les entreprises créées dans divers domaines de la société pourront engendrer des changements permettant ainsi le développement.

En effet, à la suite de Rocher G. dans sa théorie sur le changement, nous pouvons retenir avec Amoussou-Yéyé D. que les rapports sociaux sont intimement liés aux forces productives. En acquérant de nouvelles forces productives, les hommes changent leur mode de production, la manière de gagner leur vie, ils changent tous leurs rapports sociaux. Les mêmes hommes qui établissent les rapports sociaux conformément à leur production matérielle, produisent aussi les principes, les idées, les catégories, conformément à leurs rapports sociaux. Ceci dit qu'un niveau de développement de forces productives des hommes détermine les relations humaines et de la consommation. En supposant un niveau de développement déterminé de la production, des relations humaines, de la consommation, vous aurez une forme déterminée de régime social, une organisation déterminée de la famille, des ordres ou des classes, en un mot une société civile déterminée. Supposez une société civile déterminée vous aurez des conditions politiques déterminées qui sont à leur tour l'expression officielle de la société civile. (Amoussou-Yéyé D., 2007-2008 :9- 10)

Le changement du niveau de vie des employés engendrait un nouveau processus de développement d'abord dans le cercle familial puis dans la localité. Cela veut dire qu'au fur et à mesure que les entreprises soient créées et emploient les travailleurs, les difficultés auxquelles les demandeurs d'emploi étaient confrontés trouvent progressivement de solutions.

Dans cette même logique et parlant du processus de changement social ou de développement, Olivier de Sardan J-P. affirme que les processus de changement social et du développement se situent à l'interface entre anthropologie et sociologie « macro » d'un côté, et l'ethnographie et sociographie « micro » de l'autre (Olivier de Sardan J-P., 1995 :48). Il s'établit alors des relations étroites entre l'entrepreneuriat et le développement des ressources locales agissant ainsi sur le développement de la localité. Les effets de l'entrepreneuriat sur le développement ou tout simplement le changement des éléments de la localité ne laissent indifférente aucune localité de l'Afrique en général et aucune du Bénin en particulier, et font appel à des analyses et perspectives de recherche. Dans le but d'approfondir ces réflexions, la présente recherche se veut de comprendre les relations existant entre l'entrepreneuriat, l'emploi des jeunes et le développement local.

## ***1.2. Approche Méthodologique***

Toute recherche scientifique nécessite une bonne démarche. Ainsi, voulant parvenir à l'objectivité de la présente recherche à caractère mixte à la fois qualitative et quantitative, les informations ont été collectées auprès d'un échantillon des acteurs toutes catégories confondues (des autorités administratives, des chefs ou employés d'entreprises ainsi que la population en général). En partant de l'objectif poursuivi par cette recherche qui est d'étudier les fonctions socio-économiques de l'entrepreneuriat dans le processus de développement local, nous avons émis l'hypothèse de recherche. En identifiant les variables clés et au regard des observations et toute dynamique autour des activités en entreprise, nous avons choisi des techniques et élaboré les outils. Ainsi, la recherche documentaire, l'observation et l'entretien, qui ont pour outils respectifs la fiche de lecture, la grille d'observation, le guide d'entretien et le questionnaire, sont les techniques qui nous ont permis de collecter des données auprès des acteurs concernés. Ces données ont été analysées suivant une triangulation de trois théories à s'avoir :

- l'analyse fonctionnaliste du fait qu'il s'agit de déterminer des facteurs constituant des atouts internes d'ordre économique, social, juridique, morale, politique, culturelle, etc. dont leur existence influence l'entrepreneuriat dans son élan de développement ;
- l'analyse fonctionnelle, son choix est basé sur le fait que lors de la recherche, il est important de déterminer les conditions qui favorisent ou qui entravent l'entrepreneuriat dans le processus de



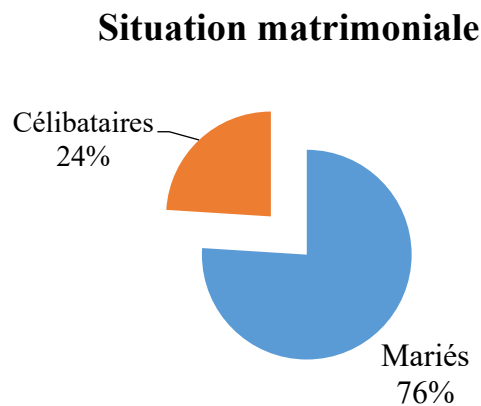
développement ; - enfin l'analyse cybernétique est adoptée pour saisir le niveau de la hiérarchie des fonctions. C'est également pour aider à réorganiser le travail afin d'aboutir à une recherche présentant les fonctions de l'entrepreneuriat et selon leur importance dans le contrôle du processus de développement.

## 2. Fonctions socio-économiques de l'entrepreneuriat dans le processus de développement de la ville de Porto-Novo

Dans le cadre de la présentation des résultats de notre recherche, nous avons procédé à une transcription intégrale de tous les entretiens effectués sur du matériel papier. Ensuite, nous avons regroupé des entretiens relatifs à chaque question des questionnaires en vue de faciliter les traitements et les analyses.

C'est ainsi qu'au terme des enquêtes, du dépouillement et du traitement des entretiens, nous avons obtenu les résultats ci-après que l'on peut vérifier sur les figures en fonction des acteurs de l'entrepreneuriat. Tout d'abord, on note une variabilité de statut chez les employés et les responsables des Organisations non Gouvernementales. Les figures N° 1 et 2 nous renseignent correctement sur cette réalité observée sur le terrain.

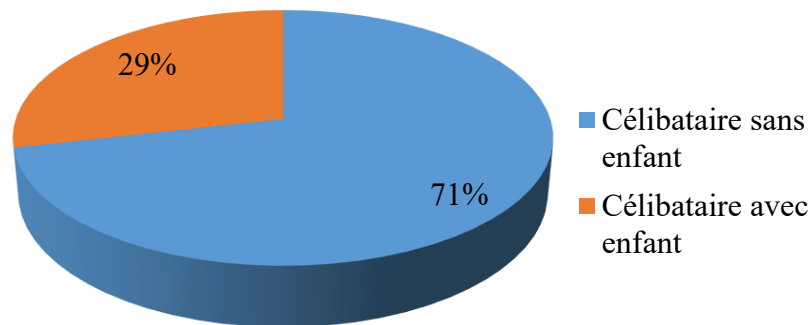
*Figure N° 1 : Répartition des employés par situation matrimoniale*



**Source :** Enquête de terrain, 2023

D'après la figure N°1, la majorité (76%) des employés des entreprises privées à Porto-Novo vivent maritalement contre 24% qui se sont déclarés célibataires. Nous avons approfondi cette recherche et nous avons constaté que ces employés célibataires sont des stagiaires ou des jeunes nouvellement recrutés dans les Organisations Non Gouvernementales. Si la providence fait qu'ils continuent dans le système, ils pourront se marier comme leurs aînés.

**Figure N° 2 :** Répartition des chefs d'entreprise par situation matrimoniale avant la création de l'entreprise

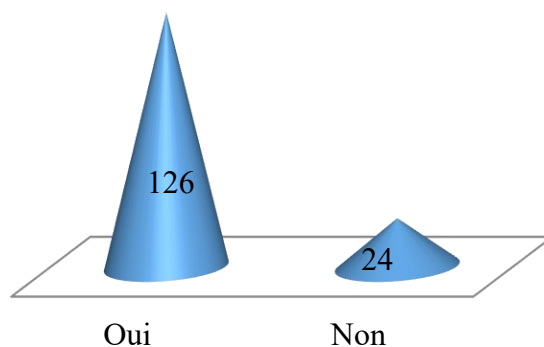


**Source:** Enquête de terrain, 2023

Selon la figure N°2 ci-dessus, les chefs d'entreprises sont rentrés en fonction en tant que célibataires sans enfants (71%) et seulement 29% sont des célibataires avec enfant au moment de leur insertion professionnelle. Nous avons compris à travers certains propos que la vie de célibataire s'impose aux jeunes qui sont à la recherche d'un emploi. Le changement de statut s'explique par le fait qu'il y a une certaine assurance professionnelle sauf les cas d'accident de parcours. Un informateur raconte :

*« Nous avons été victimes des faits liés à notre éducation et nous pensons qu'il faut pas continuer dans la même lancée. Nos parents ont fait option des milieux ruraux ce qui a certainement conditionné les réalités qui se sont imposées à eux et notre éducation en a reçu des conséquences. Nous sommes aujourd'hui éclairés, il ne faut plus rajouter aux problèmes de la société. C'est pourquoi, il faut se sentir responsable des actes que l'on pose et l'assumer. Personne ne peut vous forcer d'aller au mariage dont vous êtes seuls des garantis. Les parents peuvent vous conseiller des choses mais vous serez seuls face à vos destins et vos choix. Nous pensons que les jeunes ont compris comme nous et c'est pourquoi le choix d'aller au mariage doit se faire dans une certaine indépendance financière » (J. K., employé d'entreprise, 40 ans, mai 2023)*

**Figure N° 3:** Répartition par formation reçue dans le domaine

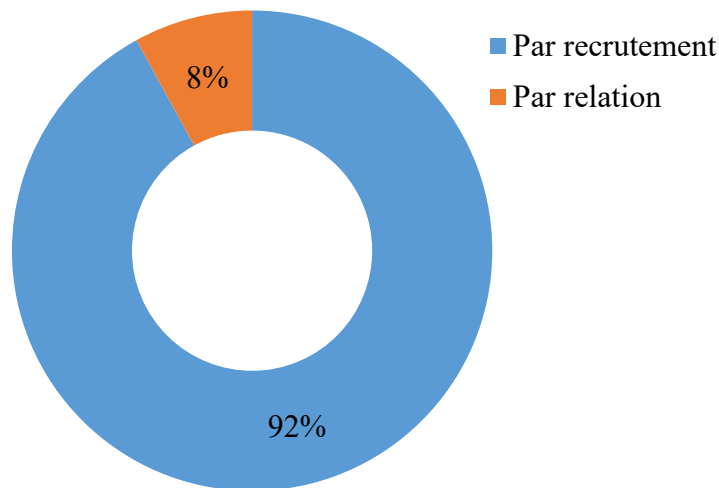


**Source :** Enquête de terrain, 2023



En nous référant aux figures N°3 et 4, nous notons d'après cette recherche que 84% (soit 126 enquêtés) des employés sont des gens ayant reçu une formation dans le domaine de leur fonction et 16% (24 enquêtés) n'ont pas reçu de formation de base dans leur domaine de fonction ; au même moment nous constatons qu'il y a 92% d'employés qui y sont rentrés par recrutement et 8% par relations diverses tandis que tous les chefs d'entreprise procèdent par le recrutement dans leurs entreprises. Il se dégage alors de cette recherche que de nos jours les emplois dans les entreprises privées à Porto-Novo sont conditionnés par une professionnalisation dans le domaine d'exercice de l'entreprise. Qu'ils soient stagiaires ou employés directs, les offres d'emploi précisent clairement les profils recherchés et les expériences capitalisées par les demandeurs d'emploi. C'est donc une assurance d'absorption des qualifications professionnelles et un encouragement des offres de formation dans les établissements de formation qu'ils soient d'enseignement technique, général ou professionnel.

**Figure N° 4:** Répartition par condition d'entrée dans l'entreprise



**Source :** Enquête de terrain, 2023

De façon unanime, les chefs d'entreprise affirment tous qu'ils vivent dans des familles nucléaires et ont tous affirmé que c'est après leur entrée en entreprise qu'ils ont commencé par vivre dans la famille nucléaire. Les entretiens ont permis de savoir qu'ils étaient pour la plupart auprès des parentés ou des proches dans la ville de Porto-Novo. D'autres qui n'étaient pas à Porto-Novo parcourraient de longue distance pour venir travailler dans la commune tous les jours. Un informateur nous rapporte son expérience :

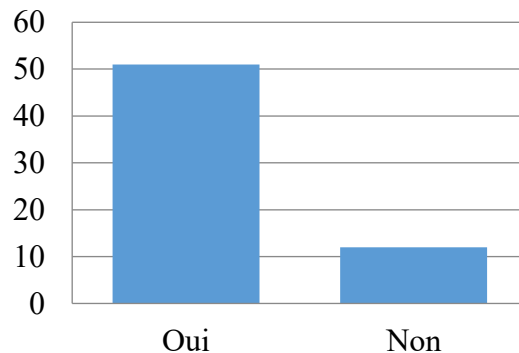
*« Je suis désormais à Porto-Novo en location. Je parcourrais une grande distance pour venir travailler à Porto-Novo. Mais avec le temps, j'ai pu avoir les moyens pour m'offrir une location à Porto-Novo. J'ai déjà une parcelle mais pas encore construite. Certains aînés ont déjà construit et sont chez eux. Il faut noter qu'ils ne sont pas forcément dans la ville de Porto-Novo mais ils ne sont pas loin. A défaut de trouver une fonction dans le public, le privé nous permet de satisfaire nos petits besoins et nous pensons que ça va aller. » (D. P., employé d'entreprise, 45 ans, mai 2023).*

La lecture de la figure N°5 ci-après, montre que 81% des chefs d'entreprise militent dans une association ou mouvement alors que 19,% ne sont dans aucune association ou mouvement. Tous les chefs d'entreprise enquêtés ont commencé par militer dans les associations après avoir créé leur(s) entreprise(s). Quelques entretiens complémentaires ont permis de comprendre que les acteurs d'entreprise sont conscients du niveau de leurs revenus

et prennent des dispositions associatives pour mieux sauvegarder leurs revenus. Un informateur nous confie ceci :

« Si je n'étais pas dans une association, je ne pourrai pas acheter ma parcelle et construire. J'ai commencé dans un établissement privé. J'ai trouvé un groupe d'enseignants qui faisait la tontine. On s'est constitué en association et après quelques autres particuliers se sont ajoutés. La règle de notre tontine, personne ne prend s'il n'y a pas de raison d'investissement ou de réalisation. Ceci nous a permis de créer aujourd'hui notre propre entreprise et on a donné le nom de l'association à l'entreprise. Vous comprenez que je suis employé dans notre entreprise. C'est un avantage pour nous par le biais de l'association. Nous avons bénéficié aussi d'autres réalisations à travers cette tontine. Nous sommes tous dans nos propres maisons » (S. H. employé d'entreprise, 54 ans, mai 2023).

**Figure N° 5:** Répartition des chefs d'entreprise par leur militantisme dans une association ou mouvement



**Source :** Enquête de terrain, 2023

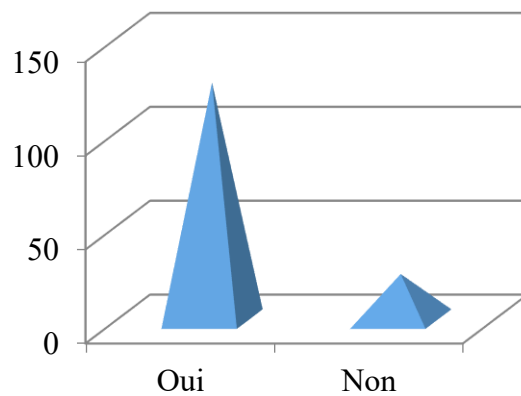
En lien avec le développement précédent, la figure N°6 vient corroborer et nous constatons que 84% des employés résident dans la commune de Porto-Novo et 16% n'y résident pas. 75% des employés non-résidents vivent dans les communes environnantes de Porto-Novo et 25% ont des moyens de déplacement qu'ils qualifient de performant. Un informateur a partagé avec nous ceci :

« J'ai choisi aller construire dans mon village parce j'aime l'agriculture. L'argent que je gagne dans cette entreprise m'a permis de prendre quelques terrains que ma petite famille supervise en mon absence. En plus nous avons une association de ressortissants de notre localité et nous avons cotisé pour payer les parcelles. En tant que membre, je dois prendre part aux rencontres et aux séances de supervision de la ferme. C'est pour cela que j'ai acheté cette moto à cause du voyage. Je pense aussi que dès que ces fermes vont commencer par bien fonctionner, je vais peut-être quitter la ville pour aller s'installer définitivement au village » (Y. A. employé d'entreprise, 45 ans, mai 2023).



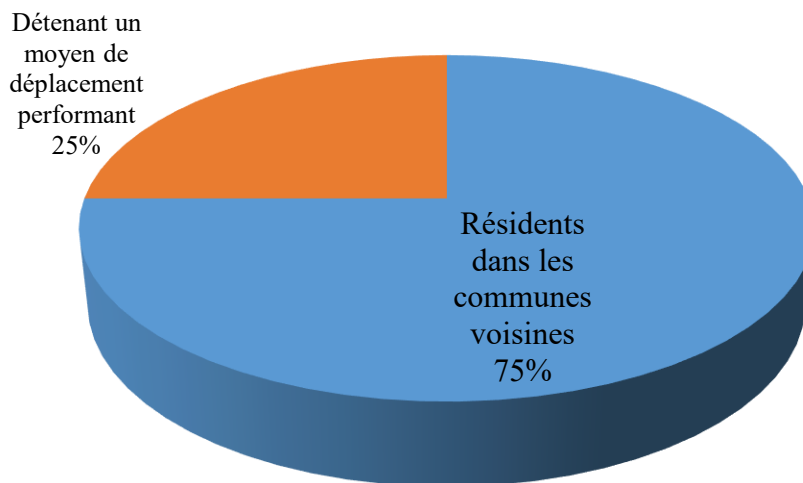


**Figure N° 6 : Répartition par résidence dans la commune**



**Source :** Enquête de terrain, 2023

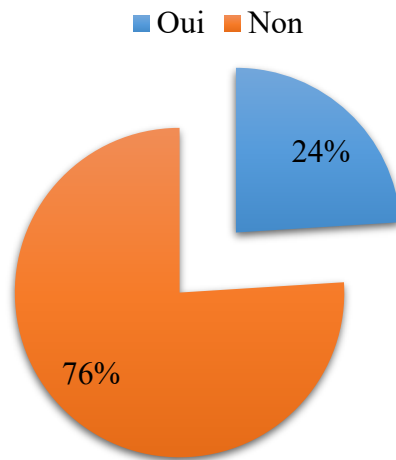
**Figure N° 7: Répartition par raison de non résidence**



**Source :** Enquête de terrain, 2023

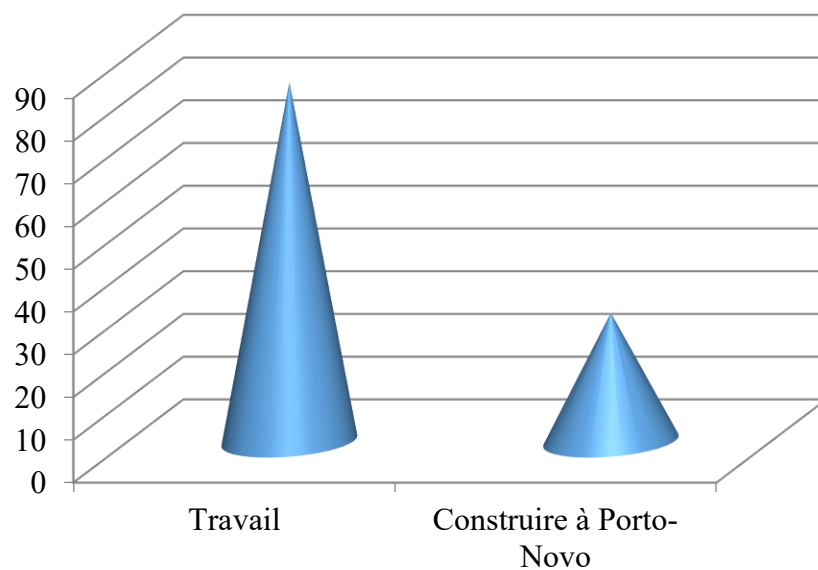
De ce travail, il ressort que 24% des acteurs d'entreprise sont natifs de la commune de Porto-Novo et 76% n'y sont pas. 74% des acteurs d'entreprise sont venus dans la commune pour les raisons de travail et 26% parce qu'ils vivaient auprès de leurs parents. La recherche du travail ou de l'emploi s'offre comme facteur déterminant du déplacement des jeunes des campagnes vers la ville. Le contraire aussi est possible aujourd'hui avec le développement des filières agricoles ou la recherche de terres cultivables au prix abordable peut conduire les jeunes à se tourner vers les campagnes.

**Figure N° 8:** Répartition des acteurs d'entreprises selon leur naissance ou non dans la commune de Porto-Novo



Source : Enquête de terrain, 2023

**Figure N° 9:** Répartition des employés par raisons du déplacement des communes d'origines

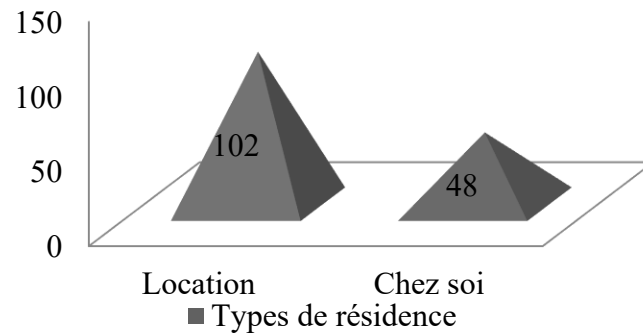


Source : Enquête de terrain, 2023

Au regard des enquêtes effectuées, 68% des employés sont en location et 32% sont dans leur propre maison. 96% des employés ont affirmé qu'il y a eu changement de rapports sociaux avec leurs proches et 4% ont dit qu'ils n'ont pas constaté un changement de rapports sociaux avec les proches. 83% des autorités trouvent que les conditions de vie des employés sont améliorées comparativement à celles d'avant leur entrée dans les entreprises et 17% trouvent que l'amélioration est peu sensible. Par ailleurs, ces entretiens montrent que 100% des populations ont affirmé que les employés des entreprises arrivent à se prendre en charge plus qu'avant leur entrée dans l'entreprise.

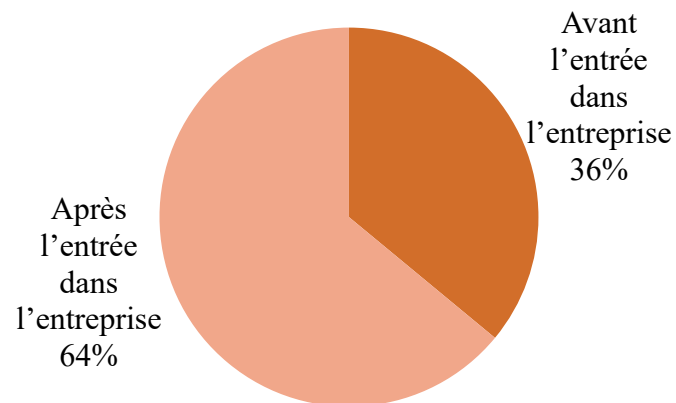


**Figure N° 10:** Répartition des employés par types de résidence



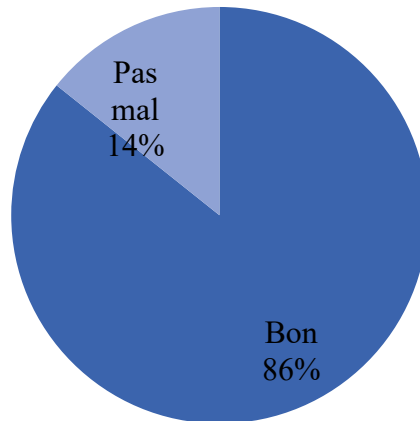
**Source :** Enquête de terrain, 2023

**Figure N° 11:** Répartition des employés par périodes d'entrée en location ou chez soi.



**Source :** Enquête de terrain, 2023

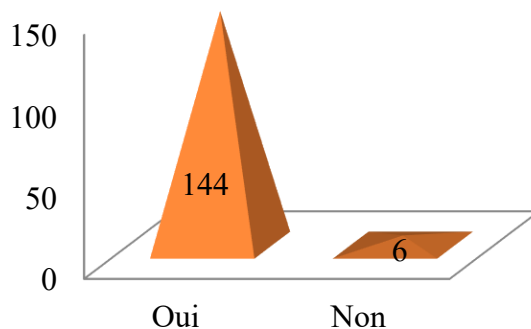
**Figure N° 12:** *Appréciation des autorités sur les conditions des employés comparativement à celles d'avant leur entrée dans les entreprises.*



**Source :** Enquête de terrain, 2023

Toutes les autorités rencontrées reconnaissent qu'il y a changement des conditions de vie des employés d'entreprise quand ils en fonction et que ces derniers sont désormais capables de se prendre en qu'avant leur entrée dans les structures concernées.

**Figure N° 13:** *Répartition par changement de rapports sociaux avec les proches après l'entrée des employés en entreprise.*



**Source :** Enquête de terrain, 2023

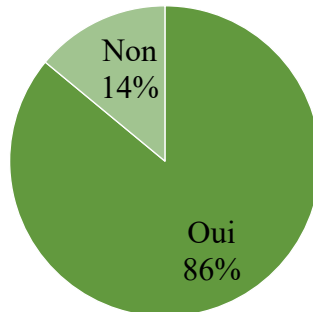
D'après cette recherche et se basant sur les données de la figure N°14, nous pouvons constater que 86% des employés ont affirmé avoir constaté le changement ou l'évolution du milieu avec l'implantation des entreprises et 14% ont affirmé qu'ils n'ont pas constaté de changement ou d'évolution du milieu avec l'implantation des entreprises. De la même manière 88% des populations connaissent des entreprises à Porto-Novo dont leur implantation a été un levier de développement pour les localités d'accueil et 12% des populations ne connaissent pas des entreprises dont l'implantation impacte le développement (figure N°15). Un informateur confirme ceci :

*« Je ne voudrais pas faire de la publicité pour une entreprise mais je connais un établissement d'enseignement supérieur dont le promoteur a fait paver toute la ruelle à cause de son entreprise. Je connais également un cabinet de topographie dont la rue d'accès était vraiment impraticable. Mais avec l'implantation du cabinet, et pour permettre aux clients de venir dans le centre en période de pluies, le promoteur a essayé*



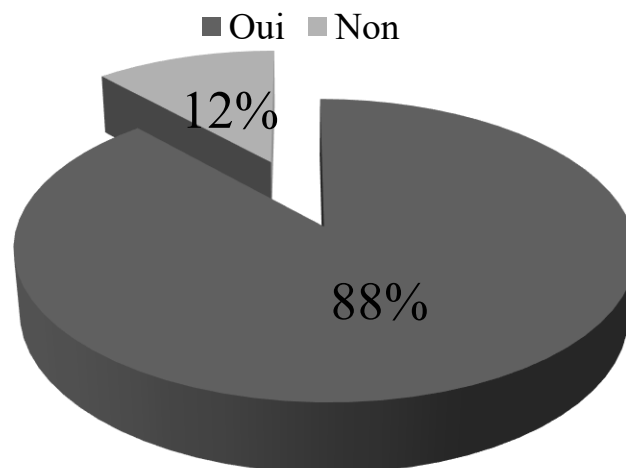
*d'aménager la rue. La population en bénéficie jusqu'aujourd'hui » (D. N., citoyen de la ville de Porto-Novo, 46 ans, 2023)*

**Figure N° 14:** Répartition des acteurs par évolution ou non du milieu avec l'implantation de l'entreprise



**Source :** Enquête de terrain, 2023

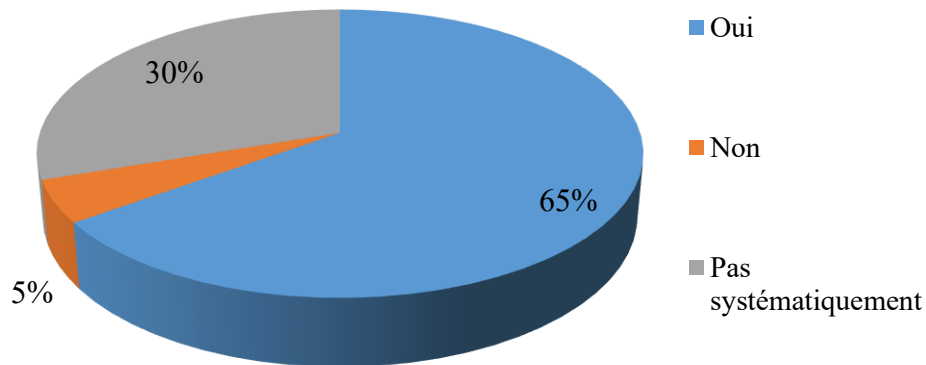
**Figure N° 15:** Répartition des populations selon qu'elles connaissent à Porto-Novo des entreprises dont leur implantation a été le levier de développement des localités.



**Source :** Enquête de terrain, 2023

Il existe 65% des chefs d'entreprise qui renvoient leurs employés ; 30% ne renvoient pas systématiquement et 5% ne renvoient pas du tout les employés. Au nombre des raisons évoquées par les uns et les autres chefs d'entreprise qui renvoient les employés, nous avons : l'indiscipline, la complaisance, le vol, la paresse, la non amélioration des prestations. Il faut noter aussi qu'ils sont tous en général satisfaits des prestations des employés. Nous comprenons qu'en dehors défaillances qu'on peut observer chez les employés, les emplois sont garantis par les entreprises créées. Tant que ces entreprises dureront et grandiront, autant elles absorberont de la main-d'œuvre.

**Figure N° 16:** Répartition des chefs d'entreprise par renvoi des employés



**Source :** Enquête de terrain, 2023

Il ressort de ce travail que la majorité des chefs d'entreprises se contentent d'une seule entreprise; mais certains chefs d'entreprise ont deux à trois entreprises à Porto-Novo. Pour ceux qui ont deux ou trois entreprises, retenons qu'il s'agit des annexes. Ils ont décidé de démultiplier les structures selon qu'il y a besoin et pour rapprocher les services des clients. Ces chefs d'entreprise embauchent les employés en fonction des besoins dans les entreprises. Ainsi nous avons des entreprises d'un seul employé, de deux employés et plus selon la capacité de l'entreprise. Ce qu'il faut retenir est que les entreprises ayant un nombre d'employés compris entre un (01) et cinq (05) sont plus nombreuses. Un informateur nous confie que :

*« Dans mon établissement, il y a des gens qui me confient des enfants. Comme j'ai constaté que le nombre de ceux qui quittent la même zone devient important, j'ai décidé de créer l'annexe dans leur zone et j'ai donc cherché un local déjà existant et j'ai recruté du personnel pour faire fonctionner le primaire et le collège. C'est le même nom qui est donné au nouvel établissement et on a complété annexe. Il me faut créer aussi l'enseignement technique, mais j'y pense encore » (O. G., chef d'établissement, 49 ans, mai 2023).*

Nous avons rencontré au cours des entretiens un chef d'entreprise qui seul dirige deux entreprises. Voici le contenu de l'entretien avec ce dernier :

*« Je suis dans le bâtiment et je continue d'y être. J'ai des employés et des apprentis. On m'envoie également des stagiaires. Tous ceux-là travaillent pour moi. Je leur paie ce qui leur faut et selon le contrat qui nous lie. Mais je vous avoue que ce n'est pas souvent facile. J'ai également créé un pressing qui marche bien. J'ai pris quelqu'un qui s'en occupe et je vais faire des contrôles régulièrement. Je l'avais créé pour mon épouse mais quand elle a trouvé un job qui cadre plus avec sa formation, j'ai réfléchi avec elle et on a décidé ensemble de confier le pressing. C'est un peut ça » (S. F., chef d'entreprise, 52 ans, mai 2023).*

En partant de l'exemple de cet informateur, nous comprenons mieux les propos d'un ancien informateur qui disait ceci :

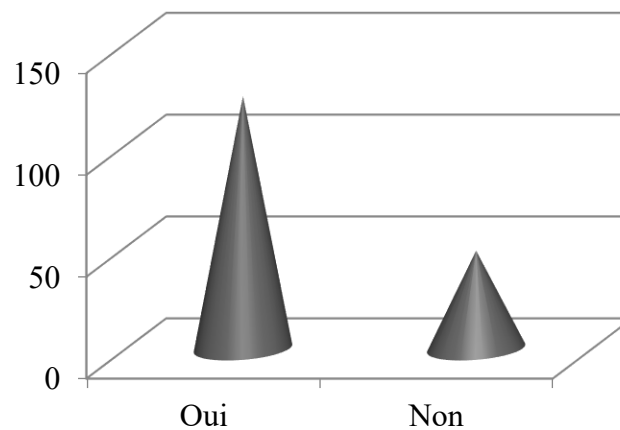
*« Dans mon registre de commerce, j'ai mis plusieurs activités mais ce que je fais est l'activité principale. Je suis dans les madriers comme vous le constatez. Mais il m'arrive de faire un peu le maïs surtout quand c'est la saison. Je fais aussi de l'élevage de lapins.*



*Mais pas à grande échelle. Pour l'élevage, je m'en occupe moi-même ou avec le concours de mes enfants. C'est surtout pour les madriers et le maïs que j'ai besoin plus de la main-d'œuvre. Jusque-là, je ne me plains pas. Je suis à la retraite, je passe tout mon temps dans mes activités. Mon épouse également me vient en aide » (E. A., chef d'entreprise, 69 ans, mai 2023).*

Notre recherche a voulu se pencher sur la perception des populations de l'entrepreneuriat. A ce sujet, au terme des entretiens et du dépouillement, il ressort que 72% des populations enquêtées ont eu à travailler dans une entreprise et 28% n'ont jamais fait l'expérience du travail en entreprise. Néanmoins, tous les enquêtés ont des proches, amis ou parents dans les entreprises (figure N°17). Il se dégage que majoritairement, les populations n'ignorent pas les réalités des entreprises et ont pour la plupart du temps gagné des expériences pour être aujourd'hui employés du secteur public ou para public. Quelques uns pensent que les expériences des entreprises leur permettent de mieux réussir dans leurs fonctions. La vie en entreprise est beaucoup plus bénéfique

**Figure N° 17:** Répartition des populations selon qu'elles ont travaillé en entreprise ou non



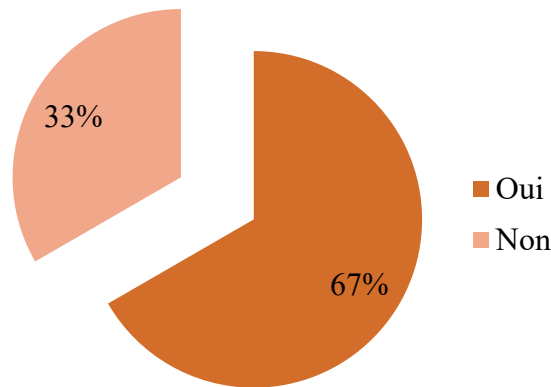
**Source :** Enquête de terrain, 2023

Les informateurs dans leur ensemble pensent qu'avec l'entrepreneuriat il est possible de lutter efficacement contre le sous-emploi. De même 100% des enquêtés pensent qu'avec l'entrepreneuriat les localités pourront amorcer leur développement.

Par ailleurs, les entretiens ont recueilli les avis des informateurs sur les rôles que les entreprises peuvent jouer dans le processus du développement local à Porto-Novo. Nous avons pour les lecteurs les réponses suivantes : « *Les entreprises permettent le développement économique, le développement social des localités. Quelques-uns ont affirmé que sans l'entrepreneuriat pas de développement, la réduction de la pauvreté, la création d'emploi, la lutte contre les vices* ».

Nous n'avons occulté les points de vue des autorités locales. Elles reconnaissent que l'entrepreneuriat permet de réduire le sous-emploi des jeunes dans le milieu, favorise l'urbanisation et permet le changement du mode de vie des employés. Puisqu'il existe 67% d'entre elles qui ont connu une fois la vie en entreprise contre 33% qui n'ont pas connu la vie en entreprise. Mais la totalité des autorités ont également des proches dans des entreprises (figure N°18).

**Figure N° 18:** Répartition des autorités selon qu'elles ont connues le travail en entreprise ou non



Source : Enquête de terrain, 2023

### 3. Discussion

Dans cette section, nous analysons les données issues des entretiens et des observations, en les confrontant aux résultats de l'enquête, à la littérature existante et aux modèles théoriques pertinents. Ainsi, au regard des résultats de l'enquête supra présentés, en nous appuyant sur la revue de littérature, nos connaissances personnelles, le modèle d'analyse choisi et les différentes observations faites sur l'entrepreneuriat en matière de développement, nous pensons parvenir à l'objectivité de cette recherche afin de corroborer ou d'infirmer l'hypothèse émise au départ.

L'entrepreneuriat implique à la fois les hommes et les femmes qui sont des acteurs non négligeables du secteur. Mais majoritairement on y retrouve des jeunes et pour la plupart des gens qui connaissent déjà une vie de foyer (76% des employés et 100% des chefs d'entreprise). Les emplois dans les entreprises se font par recrutement et sont basés de façon majoritaire sur la formation reçue dans le domaine de la fonction à exercer ou du service à rendre. Ce résultat nous amène à dire, parallèlement à ce que nous avons l'habitude de croire, que l'emploi dans les entreprises fait appel à la qualification professionnelle dans le domaine. Il est clair que les notions essentielles sur lesquelles reposent les stages ou les emplois dans les structures actuelles restent la qualification et les expériences professionnelles. Cela explique les exigences de stages académiques et professionnelles (COOVI G. et Noumon C. R., 2020). Même si par le passé, il s'avérait vrai que les jeunes à la recherche de l'emploi acceptent parfois des services qui ne concordent pas avec leur formation de départ du fait qu'ils ont suivi un cursus scolaire non adéquat (Odunlami A., 2008-2009) ; d'autres sans aucune formation préalable dans le domaine proposé, il est aussi juste de reconnaître que de nos jours l'emploi est fortement lié à une connaissance reçue. Sans quoi les demandes d'emploi sont purement et simplement rejetées. Nous comprenons les raisons des stages continus chez les jeunes même après avoir fini leur formation professionnelle puisque la plupart des offres que nous rencontrons dans les appels à candidature des structures de la place, font état d'expériences professionnelles. Il ne s'agit donc pas d'un hasard de multiplier les stages, mais une véritable exigence de la vie professionnelle et la nécessité de ramener les théories à la pratique pour la compétitivité. Cela conforte la position de Patat, Doligez et Goldstein (2018 : 24) quand ils disent que « l'accès à une formation professionnelle n'est pas obligatoirement synonyme d'accès à l'emploi et à la fin de la formation ». Nous pouvons aussi voir à travers les stages l'orientation ou les possibilités pour les jeunes de mériter la confiance des structures dans lesquelles ils sont appelés à faire valoir





leur compétence. Les stages à notre avis peuvent être considérés comme des étapes essentielles d'insertion professionnelle pour la génération montante. Alors la formation de façon permanente et continue y trouve sa place et cet aspect nous renvoie à la question épineuse de l'éducation et de l'emploi. Nous pouvons entendre par-là le problème de transition entre les lieux de formation et le travail. Certains auteurs tels que Meijers (1989), du Bois-Reymond et al (1990), Linden V. et Roeders (1998), Matthyssen et al (1986), Abma (1990), Naber (1992), Peters (1992), cités par Zagefka P. (1997), ont affirmé toutefois qu'une réorientation s'est opérée et les recherches contemporaines sur les jeunes non seulement tiennent compte de l'éducation, mais consacrent également une partie de leurs publications aux problèmes de transition entre l'école et le travail. A la suite de ces auteurs, nombreux sont les acteurs d'entreprise rencontrés qui continuent de suivre des formations dans les établissements d'enseignement supérieur et les centres de formation de la place en lien avec leurs activités ou leur profil.

Dans cet état de choses, et au regard des offres de formations proposées dans les systèmes qui embrasent un grand nombre, les choix de filières de formations posent véritablement problème. En ce qui concerne le contenu de l'enseignement par rapport aux problèmes immédiats de survie individuelle ou collective, que ce soit en termes écologiques, économiques, sociaux ou culturels, il se pose beaucoup de questions. C'est pourquoi Hoppers W. (1996) disait que cela souligne la nécessité de continuer à rechercher des manières significatives et rentables d'introduire des éléments d'enseignements nettement orientés vers le travail dans l'éducation scolaire. Avec cet auteur, nous pouvons dire que son vœu est réalisé. Les offres de formation et les acteurs de l'éducation ont trouvé des modalités d'introduction des matières directement orientée vers le travail dans l'éducation ou tout simplement dans la formation professionnelle. C'est un véritable acquis et une grande avancée pour le système éducatif au Bénin surtout qu'il existe une grande ouverture et possibilité vers les enseignements techniques et professionnels. Le plus intéressant, c'est qu'avec certains auteurs tels que Fournier et Monette (2000: 62), l'insertion socioprofessionnelle signifie le passage réussi entre la formation et la vie active. Dans leur développement nous comprenons l'importance de la formation dans le processus d'insertion socioprofessionnelle. Ces mêmes auteurs soulignent l'accès facile à un emploi permanent, à plein temps et mieux rémunéré par les professionnels.

La plupart des employés et chefs d'entreprise interviewés résident à Porto-Novo mais n'y sont pas tous originaires. Cela justifie le fait que la recherche d'un emploi amène beaucoup de personnes à quitter leur milieu d'origine et à se diriger vers les milieux urbains où l'emploi s'offre plus ou moins. Ceci explique le phénomène souvent qualifié d'exode rural ou de migration des jeunes gens des zones rurales (campagnes) vers les zones urbaines (villes) ou vers les milieux plus ou moins industrialisés. Signalons que l'inverse est aussi possible même si cela ne draine pas encore un grand nombre. Mentionnons qu'avec le développement des politiques agricoles dans les pays africains et surtout au Bénin, certains jeunes à la quête des terres fertiles ou d'un grand domaine d'exploitation, se voient obligés de retourner vers les campagnes. En même temps que les jeunes migrent, on observe dans les milieux d'origine une réduction considérable de bras valides et dans le milieu d'accueil une augmentation de la main-d'œuvre. En conséquence, dans le milieu d'accueil, on observe la poussée démographique avec pour effets l'augmentation de la demande d'emploi et la fragilité de l'offre ; l'augmentation de loyer, la multiplication des entreprises chargées des immobiliers qui peuvent engendrer beaucoup d'autres avantages à la destination. Il ressort alors clairement de cette recherche que la multiplication des entreprises à Porto-Novo permet davantage la migration des jeunes des communes environnantes vers cette ville. Comprendons que la forte demande d'emploi est une variable importante pour encourager la plus-value dans les types emplois et dans les types

contrats de travail proposés par les entrepreneurs à Porto-Novo ou partout ailleurs au Bénin. Nous n'ignorons pas la loi sur l'embauche. Mais au contraire, les contraintes actuelles et les réalités de l'heure compte tenu du nombre d'analphabètes et de l'ignorance des contextes d'application de la loi encourage parfois les surexploitations.

Lorsque nous considérons l'absorption de la main-d'œuvre dans le secteur privé et que nous la comparons avec celle du secteur public, nous pouvons déduire que le secteur privé est un véritable pourvoyeur d'emploi et il offre une gamme variée d'emplois. En observant les mouvements dans les grandes villes du Bénin comme Cotonou et autres, le secteur privé regorge de potentialités économiques. Mais à Porto-Novo, si nous pouvons le dire, le nombre peu important des entreprises créatrices et génératrices d'emplois explique son niveau de développement. Il urge alors de penser aux modalités ou stratégies d'encourager des idées de création d'entreprises afin de permettre aux jeunes porteurs de développement de rester dans leur milieu et d'œuvrer pour la bonne marche des actions de développement. Comme nous l'avons déjà signalé plus haut, nous notons une génération de jeunes plus professionnels. Les intégrer au processus de développement serait plus bénéfique pour le milieu. C'est alors que nous comprenons l'utilité de la synergie d'actions entre élus locaux et surtout des autorités de la ville de Porto-Novo pour la jeunesse entreprenante. Cela peut aboutir à des opportunités d'échange, de formations et aussi de partage des expériences des aînés dans l'entrepreneuriat (génération adulte) avec la jeunesse (génération montante) de la ville de Porto-Novo pour la pérennisation des acquis et la sauvegarde des idées de créativité. Il est alors clair que les motivations de réussite ou les besoins de réussite, comme le disait Rocher G. (1968) constituent des éléments importants sur lesquels se repose le développement d'une localité. Nous sommes à même de dire que les jeunes de Porto-Novo et même les élus locaux sont motivés dans le sens de leur propre réussite puis celle de leur population et de leur milieu. Nous pouvons dire que ces motivations sont relatives à chaque milieu, à chaque époque historique etc. Ceci explique les propos de Rocher G. (1968) lorsqu'il affirme que le besoin de réussite varie d'une personne à l'autre ; mais les collectivités aussi se différencient de la même façon. En faisant un peu allusion au développement qu'a connu la ville de Cotonou, nous pouvons aussi affirmer avec le même auteur que les localités où l'on a pu observer ou identifier une forte mobilisation de réussite ont connu une expansion et un développement économique plus rapide que les autres (le cas de Cotonou par rapport aux autres localités du Bénin). Si nous voyons des acteurs motivés dans ce domaine, il existe certainement des facteurs qui expliquent leurs motivations ou qu'il existe des raisons pour lesquelles ils s'y intéressent. En attendant d'investiguer et de documenter cet aspect du sujet, nous avons noté qu'il y a beaucoup des ressortissants de Porto-Novo qui sont en entreprises et qui sont installés ailleurs. Il doit avoir certainement des raisons de leur choix.

L'accès à l'entrepreneuriat est pour les employés et les chefs d'entreprise un moyen de se prendre en charge. Ces acteurs sont donc à la recherche de leur autonomie. La vie en entreprise permet le changement des rapports sociaux entre les individus eux-mêmes et leurs proches. On parlera alors du changement de modes ou de conditions de vie des employés ou des chefs d'entreprise ; même si cela est progressif c'est-à-dire qu'il ne s'observe pas du jour au lendemain (Amossou-Yéyé D., 2007-2008 : 9- 10). Nous pouvons alors rejoindre Marx K. et Engels F. (1848) lorsqu'ils disent que les mêmes hommes qui établissent les rapports sociaux conformément à leur production matérielle, produisent aussi les principes, les idées, les catégories, conformément à leurs rapports sociaux. Ceci signifie que les travailleurs deviennent eux-mêmes des responsables et sont capables de prendre des décisions responsables au moment qu'il faut les prendre soit par rapport à leur vie ou par rapport à l'entreprise qu'ils dirigent. Ils n'ont plus besoin d'attendre une quelconque autorisation d'un autre ou d'une hiérarchie proche. Ce volet a été documenté dans ce travail. Cela souligne le sens d'un engagement personnel des



acteurs à entreprendre de façon plus responsable. Il est alors clair que l'augmentation des entreprises dans la ville de Porto-Novo au fil des temps a participé à l'amélioration des conditions de vie des populations et a offert des opportunités d'emploi aux autres jeunes afin de les aider à changer aussi leurs conditions de vie.

Il faut par ailleurs noter à travers les résultats de cette recherche qu'avec l'entrepreneuriat beaucoup d'associations ou de mouvements naissent et ceci dans le sens de s'entraider ou de pouvoir défendre les intérêts du groupe et permettre le développement. On se retrouve en plein dans les propos de Marx K. et Engels F. (1848) lorsqu'ils affirment que: « *Supposez un niveau de développement des forces productives des hommes et vous aurez une forme déterminée de relations humaines et de consommation* ». Ces associations ou mouvements constituent une autre forme déterminée de relations humaines et ont une durée de vie illimitée. Tant que ces associations ou mouvements existent, ils assurent pour les membres une certaine puissance d'exercice ou de fonction. Ils sont aussi pour les membres un creuset de solidarité, d'échange ou de partage de difficultés. Nous comprenons par-là que les associations ou mouvements jouent un rôle déterminant dans la consolidation des actions et l'harmonie dans les différentes prestations que les acteurs de l'entrepreneuriat offrent à la population. Comme il est de coutume à Porto-Novo, nous notons un grand nombre d'associations dont les dénominations témoignent de leurs origines ou des activités menées. Lorsque vous faites un tour dans les lieux de cérémonies, cela est plus remarquable avec les uniformes ou les présences massives.

De cette recherche également se dégage le fait que la plupart des employés des entreprises et même les employeurs vivent en majorité dans les familles nucléaires. Ils sont dans beaucoup de cas des gens qui vivaient dans les familles élargies avant d'intégrer les familles nucléaires. Nombre de ces acteurs enquêtés ont lié leur situation dans la famille nucléaire au rapprochement du lieu de travail une fois employés en entreprise. Il existerait donc un poids dont tous les acteurs veulent se soustraire étant dans les familles élargies. Au même moment, ces mêmes acteurs se retrouvent en associations de solidarité comme indiqué dans le précédent paragraphe. De ces résultats, nous pouvons dire que même si avec l'entrepreneuriat, nous évoluons de plus en plus vers une famille de type nucléaire, tout en évoluant vers les sociétés à solidarité organique selon les théories de Durkheim E., nous affirmons qu'avec les associations ou mouvements auxquels ils ont adhéré, les travailleurs des entreprises sont loin d'être des gens vivant dans une société à solidarité organique mais plutôt des gens vivant dans des sociétés à solidarité mécanique. On pourrait dire que ces acteurs considèrent ces associations ou mouvements comme des creusets de consolidation des liens entre eux, c'est-à-dire qu'ils constituent des personnes formant encore une autre famille à forte cohésion sociale et à fort intérêt professionnel. En revanche, celui qui exerce une activité donnée, qui n'est dans aucune association relevant de ce domaine se trouverait « isolé » et en cas de danger lié à cette activité ne trouverait personne le soutenir ou défendre ses intérêts qui sont menacés. Nous pouvons ainsi reprendre avec Marx K. et Engels F. (1848) que « *Supposez un niveau de développement déterminé, des relations humaines, de la consommation et vous aurez une forme déterminée du régime social, une organisation de la famille, des ordres ou des classes, en un mot une société civile déterminée* ».

De même dans notre enquête, il ressort que l'entrepreneuriat est pratiqué par plusieurs couches sociales en l'occurrence les déscolarisés et les diplômés sans emploi. L'un des facteurs les plus déterminants reste lié à l'obligation pour l'homme de survivre des effets pervers de la crise socio-économique que connaissent la plupart des pays. Ainsi l'entrepreneuriat permet de lutter contre la pauvreté ambiante, le sous-emploi et autres tensions sociales. Il profite dans une large mesure à tous ceux qui s'y adonnent. Il convient de mettre un accent particulier sur la participation des jeunes

dans le domaine de l'entrepreneuriat. En effet, dans notre contexte social où une grande majorité de jeunes demeurent une charge financière pour les parents, la création ou l'emploi dans une entreprise devient une activité permanente qui procure aux jeunes des revenus substantiels leur permettant de subvenir à leurs propres besoins et partant à ceux des autres qui leur sont proches ou ayant besoins de leur aide.

De façon générale, l'implantation des entreprises dans un milieu donné provoque des changements dans le milieu et suscite même d'autres activités parallèles rehaussant le niveau économique et prônant le développement du milieu. On comprend que de la chaîne de production d'une entreprise peuvent naître d'autres petites unités des productions et/ ou de transformations. Par exemple, des activités d'une institution financière nous assistons à la naissance d'autres activités génératrices de revenus chez les femmes. Si ces groupements maintiennent de façon constante leurs activités, d'autres entreprises pourront voir le jour. La création d'un établissement d'enseignement secondaire ou supérieur permettra la création des centres de photocopie et de petites unités de restauration. Ces implantations permettront aussi à l'administration publique de prélever les taxes et impôts pour renflouer les caisses afin de financer les besoins existant et répondre aux autres obligations dans le milieu. Nous pouvons alors parler de la promotion de l'économie locale par le biais de l'entrepreneuriat.

### **Conclusion**

Le présent travail de recherche nous a conduits à entreprendre des démarches scientifiques et a permis de mieux cerner les tenants et aboutissants des dynamiques observées autour de l'entrepreneuriat. C'est ainsi qu'à travers le sujet : Fonctions socioéconomiques de l'entrepreneuriat dans le processus du développement de la ville de Porto-Novo, nous avons fait un tour d'horizon des contributions à la fois sociales et économiques des entreprises dans le développement. Il apparaît sans ambages que l'entrepreneuriat est un phénomène social récurrent qui prend de l'ampleur au fil du temps et est toujours dans les esprits et l'actualité du pays vu sa sensibilité, son apport au développement.

Il est vrai que le caractère incertain et parfois flou de l'entrepreneuriat amène à douter de son véritable implication au développement. Toutefois, l'entrepreneuriat s'impose et les jeunes s'y intéressent fortement et ne ménagent aucun effort pour sa réussite. En effet, les résultats de cette recherche nous encouragent à affirmer que l'entrepreneuriat est un véritable pourvoyeur d'opportunités d'emploi ou d'auto-emploi pour les demandeurs d'emploi. En un mot, il nourrit plus d'un et constitue une solution importante au chômage, à la pauvreté endémique et au sous-emploi qui ravagent le Bénin en général et la ville de Porto-Novo en particulier. En conséquence, la jeunesse, maillon très important de la chaîne de développement se retrouve au cœur de l'entrepreneuriat. Tous les acteurs intervenant dans le secteur, y trouvent des ressources substantielles à leurs besoins ou à leurs problèmes et participent de ce fait à l'économie locale. Il ressort également de cette recherche que les entreprises créées à Porto-Novo ont dans un premier temps contribué à la réduction de sous-emploi, véritable fléau qui constitue un casse-tête non seulement pour la jeunesse mais aussi pour les gouvernements ou organismes réfléchissant dans ce secteur comme les ONG. Dans un second temps elles ont servi de levier pour beaucoup d'autres activités créatrices de revenus ayant permis à bon nombre de ménages de se prendre en charge



plus qu'avant leur entrée en entreprise. C'est donc l'aspect autonomisation des populations qui est mis en exergue par la création des entreprises. De plus, l'entrepreneuriat est un élément fondamental qui est à la base de l'exode rural. Car les jeunes sans emploi courent vers les milieux où ils peuvent trouver à faire ; donc vers les milieux où s'offrent des emplois décents. Notons que le contraire aussi est possible aujourd'hui avec le développement des techniques agricoles où les jeunes sont à la recherche des terres cultivables. Par ailleurs, les différents entretiens effectués sur l'entrepreneuriat et son rôle dans le développement permettent d'affirmer qu'il favorise le changement des mutations socioéconomiques non négligeables dans la vie de toutes les catégories d'acteurs. Il existe alors des liens étroits entre l'entrepreneuriat, le taux d'emploi et le développement local. En se rassurant que l'entrepreneuriat est un moteur de développement et offre plus d'emploi à la couche juvénile, la grande inquiétude reste le devenir de ces entreprises qui sont créées et dans lesquelles on note une prédominance de la jeunesse. La raison fondée d'une telle inquiétude se trouve dans la mobilité de ces jeunes accompagnée des crises socioéconomiques et politiques dans l'environnement desdites entreprises.

Dans la ville de Porto-Novo comme partout au Bénin, l'influence de l'informel n'est pas négligeable. Nous pensons que pour l'essor de ce secteur, il faut trouver des moyens efficaces pour promouvoir la consommation locale et décourager l'informel. Il faut surtout aider et encourager les jeunes dans une ville comme Porto-Novo pour les maintenir dans cet élan. Encourager l'initiative des cadres appropriés d'échanges pouvant favoriser l'essor des entreprises créées. Nous pensons par exemple aux creusets de renforcement de capacité et d'échange d'expériences qui peuvent impacter le développement. Quant aux acteurs eux-mêmes, ils doivent s'associer davantage afin que les efforts et les combats soient communs. Tout ce qui se fait dans un creuset ou un groupe a des gains même si cela n'est pas immédiat. Ils doivent savoir qu'ils travaillent pour la pérennisation des acquis et pour les générations à venir. En d'autres termes, il faut encourager les entreprises à une plus grande responsabilité sociale et solidaire (Allemand S., 2010). On pourra tendre vers les actions durables et promouvoir dignement le développement. En revenant aux responsables administratifs à divers niveaux, aux organismes de développement, nous demandons de penser aux mécanismes devant aider à protéger les entreprises malgré l'existence des dispositions juridiques. Renforcer les actions et capacités de l'Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi (ANPE) puis le Programme Spécial d'Insertion des jeunes dans l'Emploi (PSIE). Car l'épanouissement, le bonheur et la réussite de ces entreprises constituent des pépinières pour l'économie locale et le développement.

### Références bibliographiques

- Allemand S., (2010), *L'économie sociale et solidarité à l'heure de l'entrepreneuriat*, in *Marché et organisations* N°11, PP 93-105.
- Amoussou-Yéyé D., (2007-2008), *Le changement social et développement*, Université d'Abomey-Calavi (inédit).
- Beaud S. & Weber F., (1997, 1998), *Guide de l'enquête de terrain*, Paris, La découverte, 327P.
- BIT (Bureau International du Travail), 1975, *Emploi et croissance économique* ; Genève 1964. *Mise en valeur des ressources humaines dans les régions rurales en Asie et le rôle des*

- institutions rurales, Conférence régional asienne, Colombo, septembre-Octobre 1975, Rapport II. Genève 1975.
- Boudon R. et Fillieule R., (2004), Les méthodes sociologiques, Paris, PP 1-45.
- Crozier, M., Friedberg, E., L'Acteur et le système, Editions du Seuil, 1977, 1981
- d'Hainaut L. & Depover C., (1989), Education et travail productif, UNESCO, Paris, 161P.
- Dehoumon S. P., (2006), La décentralisation entre risques et espoirs..., Editions COPEF, Cotonou (Bénin), 214P.
- Durkheim E., 1999, Education et Sociologie, Quadrige/PUF, 130P
- DURKHEIM, E. (1999). Education et Sociologie. Paris: Quadrige/PUF.
- Friedberg, E., (2006), Jeux d'acteurs, Enjeux de pouvoirs, DVD-ROM MAC/PC, R&O Multimédia, Paris
- Ghiglione R. & Matalon B., (1977, 1998), Les enquêtes sociologiques, Paris, Armand Colin, 301P.
- Glèlè P. M., (2002-2003), Dynamiques du secteur informel au Bénin : cas de l'essence frelatée, UAC, INJEPS, 110P.
- Grawitz M., (2004), Lexique des sciences sociales, DALLOZ, 8èmeEdition, 421P.
- Hoppers W., (1996), A la recherche d'un enseignement adapté : l'orientation vers le travail dans l'éducation de base, UNESCO, Paris, 124P.
- Houinsa G. D., (2007-2008), Théories et pratiques du développement, Université d'Abomey-Calavi (inédit).
- Igué O. J. & Soulé G. B., (1992), L'Etat entropôt au Bénin, Edition KARTHALA, Paris, 210P.
- Karl Marx et Friedrich Engels, (1848), Manifeste du parti communiste, Paris, Les Editions sociales, 349 p.
- Ministère Chargé du Plan, de la Prospective et Développement & Institut National de la Statistique et de l'Analyse Economique (MPPD & INSAE au Bénin), Direction des Etudes Démographiques (DED), (Octobre 2003), Caractéristiques Générales de la Population, 516P.
- Ministère du Développement, de l'Economie et des Finances (MDEF), (Octobre 2006), Orientations Stratégiques de Développement du Bénin (2006-2011), le Bénin émergent, 53P.
- Odunlami A., (2008-2009), Sociologie du développement : La question éducative, Université d'Abomey-Calavi (Inédit)
- Olivier de Sardan J-P., (1995), Anthropologie et développement : Essai en socio-anthropologie du changement social, Paris, Karthala, 221P.
- Olivier de Sardan J-P., (octobre 2003), L'enquête socio-anthropologique de terrain : synthèse méthodologique et recommandations à usage des étudiants, Niamey (Niger) LASDEL, 58P.
- Poitevin G. & Rairkar H., (1985), INDE, Le Développement une Impasse ?, Paris, L'Harmattan, 247P.
- Rocher G., (1968), L'organisation sociale, Paris, PUF.
- Rocher G., (1968), Le changement social, Paris, PUF.
- Tanguy L. et Kieffer A. (1982), L'école et l'entreprise. L'expérience des deux Allemagne, Paris, La documentation française ;
- Zagefka P., (1997), Sociologie de l'éducation en Europe depuis 1945, ENS éditions, Paris, 191P.
- Fournier G. et Monette M., (2000), L'insertion socioprofessionnelle : un jeu de stratégie ou un jeu de hasard ?, Sainte-Foy, Les presses de l'Université de Laval, 296P
- Nasroun N. et Belattaf M., (2013), Entrepreneuriat et création d'entreprises. Facteurs déterminant l'esprit d'entreprise : cas de Béjaïa, Editions HAL.
- Coovi G. et Noumon C. R., (2020), Insertion socioprofessionnelle des jeunes au Bénin, Revue Africaine de Sociologie, vol. 24 N°1 PP 105-130.