



*Au service
des peuples
et des nations*

**LE SOUTIEN A L'EMPLOI DES JEUNES
A MADAGASCAR : *quels secteurs à
développer et quels types de
programmes à mettre en œuvre ?***

(Draft)

Avant-propos

Après la crise, Madagascar doit relever le défi de la création de l'emploi, en particulier, pour les groupes vulnérables et les jeunes. Une stratégie pour traiter la problématique de l'emploi des jeunes est alors nécessaire pour garantir la cohésion sociale et faire face à un rythme démographique inchangé et une faible croissance économique. Elle ne doit pas être dissociée de la stratégie du développement économique.

Pour réaliser une de ses priorités, Madagascar a convenu avec les agences des Nations Unies un plan cadre dénommé Plan cadre des Nations Unies pour l'Aide au Développement ou PNUAD pour la période 2015-2019. Conformément à ce plan, le PNUD s'est engagé à la réalisation du résultat suivant : « la croissance et le développement sont inclusifs et durables, générant les capacités de production nécessaires pour créer des emplois et des moyens d'existence pour les pauvres et les exclus », et ce, en cohérence à l'atteinte d'une priorité du pays dans le PND d'instaurer la « croissance inclusive et l'ancrage territorial du développement ».

A ce sujet, des objectifs chiffrés en termes d'accès aux activités génératrices de revenus et d'emploi dans les zones d'intervention du PNUD ont été fixés annuellement sur la période de mise en œuvre du PNUAD. Aussi dans un souci d'efficience et d'efficacité des interventions en faveur des jeunes, le PNUD encourage-t-il, comme en témoigne le présent rapport, la réflexion sur les programmes et les mesures pour soutenir et favoriser l'emploi des jeunes. Pour ce faire une analyse de la réalité sur le marché du travail est faite, ainsi qu'un passage en revue des bonnes pratiques en faveur des jeunes et des recommandations sectorielles en matière de création d'emploi.

Avant-propos	2
SIGLES ET ACRONYMES.....	4
Résumé	5
INTRODUCTION	8
I.-GENERALITES SUR LE CHOMAGE DES JEUNES EN AFRIQUE ET LE CONTEXTE MALGACHE	10
IA. - Chômage, informalité et niveau de revenu de l'économie en Afrique	10
IB. - Contexte national malgache.....	11
IB1. - Situation en matière de développement humain	11
IB2. - Caractéristique de l'économie malgache.	11
IB3. - Caractéristique de la population malgache	12
IB4. – Caractéristiques de l'emploi à Madagascar	12
IB5. - Le chômage des jeunes malgaches et la qualité de leur emploi	13
IB6. - Le dysfonctionnement du marché du travail et la mauvaise perception des jeunes comme un de ses conséquences	15
IB7. - Les secteurs qui emploient les jeunes malgaches	15
II. -ANALYSE DU POSITIONNEMENT VIS-A-VIS DE L'EMPLOI	16
IIA.- Une description du positionnement vis-à-vis de l'emploi.....	16
IIB. Analyse du positionnement dans l'emploi	18
IIB1. - Présentation générale du modèle	18
IIB2. Les résultats de l'estimation du positionnement dans l'emploi.....	20
III VISION SECTORIELLE POUR L'AFRIQUE ET PROGRAMME DE SOUTIEN A TRAVERS LE MONDE EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES JEUNES	25
IIIA. Vision sectorielle pour l'Afrique	25
IIIA1. Les activités intensives en travail manufacturières et de services d'exportation	26
IIIA2. Le secteur agricole.....	29
IIIA3. Les entreprises familiales	31
IIIB. Les types de programmes sur l'emploi des jeunes.....	32
IIIB1. Description forces et limites des programmes.....	32
IIIB2. Les exemples de programmes de soutien à l'emploi des jeunes dans le monde.....	33
RECOMMANDATIONS.....	37
Annexe.....	40
Bibliographie sélective.....	40
Résultat de l'estimation du positionnement vis-à-vis de l'emploi.....	42

SIGLES ET ACRONYMES

AGOA	<i>African Growth and Opportunity Act</i>
BAD	Banque Africaine de Développement
BIT	Bureau International du Travail
BM	Banque Mondiale
BTP	Bâtiment et Travaux Publics
COMESA	<i>Common Market of East and South of Africa</i>
EF	Entreprise Familiale
ENTE	Enquête Nationale sur le Travail des Enfants
ENEMPSI	Enquête Nationale sur l'Emploi et le Secteur Informel
IDE	Investissement Direct Etranger
IDH	Indice de Développement Humain
INSEE	Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques
INSTAT	Institut National de la Statistique (de Madagascar)
PANEF	Plan d'Action National pour l'Emploi et la Formation
PME/PMI	Petite et Moyenne Entreprise / Petite et Moyenne Industrie
PNEFP	Politique Nationale d'Emploi et de Formation Professionnelle
PND	Plan National de Développement
PIB	Produit Intérieur Brut
PNUAD	Plan cadre des Nations Unies pour l'Aide au Développement
PNUD	Programme des Nations Unies pour le Développement
RNB	Revenu National Brut
RNDH	Rapport National sur le Développement Humain
UNFPA	<i>United Nations Population Fund</i>
UNICEF	<i>United Nations Children's Fund</i>
UPI	Unité de production informelle
WBI	<i>World Bank Indicators</i>
ZES	Zone Economique Spéciale

Résumé

Madagascar, à l'image du reste du monde est confronté à la problématique de l'emploi des jeunes. Dans les pays à faible revenu, cette problématique est à apprécier beaucoup plus par la qualité de l'emploi tenu que par le chômage au sens du BIT, qui reste singulièrement faible à cause de l'inexistence d'allocation de chômage. En l'absence de stratégie correspondante, ce document a pour objet d'alimenter la réflexion sur le soutien à l'emploi des jeunes à Madagascar. Au titre de l'appui à la demande de travail, le document fait référence à une vision sectorielle pour l'Afrique, tandis que dans le cadre de l'identification des facteurs agissant sur l'offre de travail ; une analyse du positionnement sur le marché du travail est fait.

Le document se subdivise en quatre parties. La première partie rappelle en quoi la démographie peut s'avérer être une menace en Afrique en cas de faible capacité de résorption par l'économie du chômage : pour le cas malgache, plus précisément, avec une croissance démographique annuelle de 2,8%, la population est amenée à doubler tous les 25,1 ans. Cette partie révèle aussi que la prévalence du chômage dépend en Afrique du classement par niveau de revenu d'un pays, du développement du secteur formel. Ainsi, la stratégie d'industrialisation pour la création d'emploi diffère aussi d'une catégorie d'économie à une autre.

Par ailleurs, Madagascar reste un pays à faible revenu, avec un emploi dominé par le secteur informel, les activités agricoles, et les postes vulnérables. Cette partie montre aussi en quoi la situation des jeunes est plus mauvaise comparée à celle des adultes. Il y a d'abord une opportunité d'emploi plus faible, qui est soulignée par la domination par les jeunes de la population au chômage au sens du BIT, ou encore en chômage déguisé. Puis il y a la qualité de l'emploi, à commencer par la prévalence chez les enfants de 15-17 ans des activités dommageables à leur santé (qui concernent la moitié des économiquement actifs), la prépondérance de l'emploi non rémunéré, l'importance relative de la précarité de l'emploi salarié comme l'indique le fait que seuls 7% des salariés de 15-35 ans contre 17% des adultes possèdent un bulletin de paie.

Enfin, la première partie se termine par la présentation des catégories d'entreprises qui occupent relativement plus les jeunes : les micro-entreprises de 2 membres, ainsi que les grandes sociétés dont l'effectif dépasse les 500 employés. Ce résultat rappelle que toute politique de soutien à l'emploi des jeunes à Madagascar doit miser sur le dynamisme de ces deux catégories d'entreprises.

La deuxième partie rapporte la situation sur le marché du travail. Les données de l'enquête financée par le PNUD sur l'emploi et le secteur informel de 2012, révèlent que chez les individus âgés de 15 ans et plus, les jeunes de 15-24 ans sont relativement les plus nombreux à être sans emploi. Mais quand ils exercent une activité, les jeunes de moins de 35 ans se voient davantage au poste d'aide familial que chef d'unité de production et encore moins comme salarié.

Une analyse approfondie du positionnement de l'individu entre les quatre statuts suivants : sans emploi, aide-familial ou apprenti, chef d'unité de production, et salarié, montre que toutes choses

égales par ailleurs, les individus âgés de moins de 35 ans, et surtout les plus jeunes de 15-24 ans, se voient davantage sans emploi qu'occuper un emploi salarié, comparativement à la classe d'âge de 36-45 ans ; ou encore sans emploi que chef d'unité de production. C'est uniquement avec le poste d'apprenti ou aide familial que l'écart positif entre exercer une activité et rester sans emploi, tourne en faveur des jeunes par rapport aux adultes de 36-45 ans.

Cette analyse approfondie révèle aussi que si le niveau d'instruction rend vraisemblable l'occupation d'un emploi salarié, c'est l'effet contraire qui est constaté avec l'occupation d'un poste de chef d'unité de production : c'est comme si l'enseignement prédestine uniquement au salariat. En d'autres termes, si l'on veut développer l'entrepreneuriat, des sessions de formation en ce sens doivent être organisées dans le système scolaire.

En effet, le fait d'avoir un père chef d'unité de production ou exerçant dans l'agriculture est un facteur déterminant de la tenue d'un poste de chef d'unité de production, c'est comme si se lancer dans l'entrepreneuriat relève d'un héritage social.

Par ailleurs, le fait d'avoir déjà par le passé exercé un emploi rend plus probable l'occupation d'un emploi salarié ou à la tête d'une unité de production. Ce résultat justifie la nécessité d'offrir aux jeunes la possibilité de suivre un stage qualifiant pour faciliter leur insertion.

La troisième partie rapporte la vision sectorielle pour l'Afrique subsaharienne sur la promotion de l'emploi des jeunes ainsi que les programmes initiés à travers le monde sur cette thématique. A ce sujet, l'Afrique subsaharienne doit savoir faire tourner à son avantage le vieillissement actuel de la population dans les pays industrialisés. Elle doit aussi profiter du renchérissement du coût du travail dans les pays d'Asie du sud et de l'Amérique latine pour faire d'elle la réserve de main d'œuvre éduquée et compétitive du futur. Elle doit donc faire délocaliser chez elle les manufactures, comme l'ont fait précédemment les pays d'Asie du sud.

Pour le cas de Madagascar, plus précisément, ce chapitre mentionne que compte tenu de la faiblesse de la croissance économique, de la domination du secteur informel dans l'emploi, une industrialisation orientée vers l'exécution d'une tâche spécifique pour l'exportation est profitable pour Madagascar. Les activités manufacturières intensives en travail sont alors à privilégier. A ce sujet, des investissements publics sont à réaliser pour avoir un effet d'agglomération, et bénéficier d'une capacité d'entreprise, sans lesquels il est difficile de concurrencer les pays asiatiques ayant déjà bénéficié de la délocalisation eu égard à leur productivité du travail.

Toutefois, l'industrie seule ne peut pas résorber le chômage des jeunes. Il faut donc continuer à compter sur le secteur agricole et les entreprises familiales qui à eux seuls occupent plus de 80% des actifs occupés dans les pays subsahariens. Le secteur agricole africain peut prendre part à la satisfaction de la demande globale en produits agricoles. Mais cela exige une mutation du secteur agricole. A ce sujet, les jeunes peuvent jouer un rôle essentiel : ils véhiculent mieux les innovations, fait important car les paysans apprennent mieux de ce que font leurs voisins.

Enfin, l'Afrique subsaharienne doit compter sur les entreprises familiales. Elles occupent la majorité de la population (y compris les jeunes) après le secteur agricole et constituent un instrument pour

lutter contre la pauvreté. Aussi, les états doivent-ils contribuer à la hausse de leur productivité, ce qui a pour conséquence de faire reculer le sous-emploi.

Pour Madagascar, ce sont 75,3% et 17,7% des actifs occupés qui exercent respectivement dans le secteur primaire et les unités de productions informelles. Le Plan National de Développement voit alors en l'agriculture et la pêche des secteurs stratégiques, l'agriculture doit être modernisée et faire place à l'agriculture intensive, alors que l'aquaculture durable doit être promue. La culture entrepreneuriale doit aussi être développée, tandis que les petites et moyennes industries de transformations agricoles doivent être densifiées.

Tout ce qui est avancé sur les secteurs qui recrutent les jeunes, ou encore les mesures qui promeuvent les initiatives pour l'emploi des jeunes sont aussi valables, ou en partie applicables pour Madagascar. Ainsi, le rapport se termine par des recommandations pour le soutien à l'emploi des jeunes malgaches.

Des mécanismes doivent toutefois être mis en œuvre pour faciliter l'insertion des jeunes. A ce sujet, il y a des programmes initiés à travers le monde qui visent à renforcer l'employabilité des jeunes, à soutenir leur embauche ou encore l'entrepreneuriat des jeunes.

Parmi les recommandations figurent l'organisation de stages dans l'administration publique et surtout dans le secteur productif pour les jeunes diplômés. A titre d'incitation, un prêt à taux préférentiel peut être accordé aux entreprises qui forment des jeunes et qui s'engagent à les recruter par la suite. Il y a aussi la formation duale aux profits des jeunes déscolarisés pour leur apprendre un métier.

Quant au soutien de l'entrepreneuriat, l'Etat se doit d'abord constituer un fonds sur lequel les jeunes peuvent contracter un crédit de démarrage de leur start-up. Les jeunes promoteurs doivent bénéficier d'un service d'un incubateur et se regrouper dans une association pour bénéficier des retours d'expérience.

Madagascar doit enfin dynamiser son système d'information sur le marché du travail pour une meilleure orientation et programmation des formations pour les jeunes et des renseignements pour l'intermédiation. Ceci est indispensable au même titre que le soutien à l'offre de travail que l'appui au développement du secteur productif. Ce système renseigne sur les secteurs qui recrutent selon les besoins en compétence. C'est avec son éclairage que l'orientation de la formation peut se faire.

INTRODUCTION

L'emploi des jeunes est une problématique mondiale. Il a été constaté dans les pays développés qu'en période de récession, les jeunes sont les premiers à être touchés par la compression du personnel. Malheureusement, en période de reprise, ils sont aussi les derniers à être embauchés. Mais l'acuité de la problématique de l'emploi des jeunes a été surtout mise en évidence par la récession induite par la dernière crise financière de 2007.

Pour les pays sous-développés, en l'occurrence ceux de l'Afrique sub-saharienne, la problématique serait plutôt structurelle. Le taux de chômage des jeunes estimé par le BIT fluctue autour de 11,7% en Afrique sub-saharienne entre 2007 et 2013. La problématique en Afrique relève de la structure de l'économie ; la prédominance de l'exportation des matières premières sans transformation et ainsi que l'orientation vers l'autoconsommation des produits vivriers, ce qui fait manquer autant d'opportunités d'emploi. Mais ces opportunités sont aussi à relativiser eu égard à l'importance de la dynamique démographique et la baisse de la qualité de l'éducation. Pire, la dynamique démographique est même considérée comme une menace pour l'Afrique à moins d'une transformation de son économie.

Les pays, indifféremment de leur niveau de développement, se sont engagés dans un pacte mondial pour traiter la problématique de l'emploi des jeunes. Ils ont été interpellés par les crises sociales découlant du mal être ressentis par les jeunes, plus particulièrement en Afrique du Nord, et au Moyen Orient, où le taux de chômage est le plus important par région (en 2011 27,7% au Moyen Orient et 23,3% en Afrique du Nord contre 12,3% dans le monde). Pour les pays membres de l'Union Africaine, cet engagement doit se traduire par une politique de réduction continue du sous-emploi global des jeunes¹.

A l'instar des autres pays, Madagascar fait face à la problématique de l'emploi des jeunes. Certes, des initiatives existent, en l'occurrence au profit des groupes vulnérables et des régions défavorisées et du milieu rural. Mais le pays n'a pas élaboré jusqu'à ce jour une stratégie spécifique pour traiter de la problématique de l'emploi des jeunes.

Aussi, ce document a-t-il pour objet d'alimenter la réflexion sur le sujet. Il rapporte des points de vue développés par différentes études, ainsi qu'une analyse du positionnement sur le marché du travail. En effet, la problématique de l'emploi des jeunes doit être analysée aussi bien du côté de la demande que celui de l'offre de travail, mais aussi en tenant compte de la dynamique démographique et des caractéristiques de l'économie malgache.

¹ Le sous-emploi a deux formes : le sous-emploi lié à la durée du travail, et la situation d'emploi inadéquat. Un individu est en situation de sous-emploi lié à la durée du travail s'il travaille moins de 35 heures par semaine contre son gré et, cherche activement un emploi supplémentaire et est disponible pour exercer celui-ci. Un individu est en situation d'emploi inadéquat s'il touche moins du salaire minimal horaire. La population en sous-emploi global est constitué d'individus en sous-emploi lié à la durée du travail, en situation d'emploi inadéquat ou en chômage (au sens du BIT, c'est-à-dire sans emploi mais disponible pour travailler et recherche activement un emploi).

Pour ce faire, le document se subdivise en quatre parties. Il débute par le rappel du défi du chômage dans le contexte africain et de la menace de la démographie africaine, ainsi que le lien avec l'économie pour la résorption du chômage en général et des jeunes en particulier. Ensuite une présentation de la réalité malgache est faite. Celle-ci concerne les caractéristiques de l'économie malgache et de l'emploi. Enfin, cette partie décrit aussi les disparités en défaveur des jeunes malgaches et renseigne sur les secteurs d'activités qui occupent les jeunes.

La deuxième partie est consacrée à l'analyse du positionnement sur le marché du travail en restant hors de l'emploi, ou en exerçant un emploi en étant salarié, à la tête d'une unité de production, ou encore comme aide familial ou apprenti. Cette analyse révèle la différence fondamentale en matière d'insertion des jeunes de 15-35 ans comparée à celle des adultes. Le but est de mettre en évidence le rôle de certains facteurs déterminant du positionnement sur le marché du travail comme la formation, l'acquisition d'une compétence, l'expérience, l'héritage social, qui influent sur l'employabilité des jeunes, et le milieu de résidence. L'intérêt de l'analyse microéconomique est donc de mieux argumenter les mesures spécifiques de soutien aux jeunes.

La troisième partie du document discute non seulement des recommandations sur le plan macroéconomique et sectorielles faites pour l'Afrique mais aussi des stratégies de développement élaborées à Madagascar. Ainsi, le document identifie les branches d'activités, ou encore le type d'unité de production, sur lesquels Madagascar doit miser pour la création d'emploi. Il indique aussi les mesures à prendre pour le développement du secteur manufacturier d'exportation intensif en travail.

Cette partie rapporte aussi les programmes mis en œuvre à travers le monde pour soutenir l'emploi des jeunes. Certains concernent l'amélioration de l'employabilité des jeunes, d'autres ont pour but d'appuyer les jeunes dans leur démarche pour l'embauche. Enfin, il y a des programmes pour la promotion de l'entrepreneuriat des jeunes.

La dernière partie est faite de recommandations pour le cas malgache. Ces recommandations se basent sur la réalité du pays, mais s'inspirent aussi des exemples et recommandations sur le plan international.

I.-GENERALITES SUR LE CHOMAGE DES JEUNES EN AFRIQUE ET LE CONTEXTE MALGACHE

IA. - Chômage, informalité et niveau de revenu de l'économie en Afrique

Pour mieux cerner la problématique de l'emploi des jeunes en Afrique, il importe en premier lieu de se référer au défi démographique du continent. Alors que la part des jeunes de 15-24 ans dans la population total va décliner dans le monde, elle garde le même niveau en Afrique. Ainsi, avec le rythme actuel de la croissance démographique de l'Afrique, le nombre des jeunes du continent va doubler en 2045. A partir de 2030 l'Afrique recensera autant de jeunes que l'Asie de l'est, mais l'effectif des jeunes africains dépassera celui des jeunes de l'Asie du sud.

La croissance rapide de la population active africaine posera donc un sérieux défi économique si la création d'emploi n'est pas à la hauteur de cette croissance. En effet, dès 2040, l'Afrique aura la plus importante main d'œuvre, qui surpassera donc aussi bien celle de la Chine que de l'Inde.

Ce défi réside dans la capacité des économies africaines à créer suffisamment d'emploi à la hauteur de la croissance de la démographie. Ce qui n'est pas encore actuellement le cas. D'abord, parce que les économies sub-sahariennes qui ont connu les croissances les plus rapides (Ethiopie, Rwanda, Tanzanie, Ouganda, ...) sont aussi celles qui ont les plus faibles élasticités de l'emploi moderne par rapport à la croissance économique. Ensuite, les économies qui ont une élasticité plus importante de l'emploi par rapport à la croissance, parmi lesquelles figure la sud-africaine, connaissent les plus faibles croissances. L'interprétation qui peut en être faite est que les croissances rapides dans la durée n'ont pas été induites par des secteurs intensifs en travail.

Certes, le taux de chômage africain reste relativement faible mais la situation entre les pays sur le sujet est hétérogène. Dans les pays sub-sahariens à faible revenu, le taux de chômage au sens du BIT est faible, même pour les jeunes. Il faut y voir la prépondérance du secteur informel. Ainsi dans ces économies, les emplois créés sont pour la plupart vulnérables (travail indépendant, et statut d'aide familial sans rémunération pour les jeunes) et à faible productivité : plus de 70% des jeunes dans l'emploi au Congo, en RD Congo, Ethiopie, Ghana, Malawi, Mali, Rwanda, Sénégal et Ouganda sont soit des travailleurs à leur propre compte ou aide familiaux. Ce qui explique aussi pourquoi en Afrique le taux de chômage a tendance à être plus important dans la population de niveau universitaire.

En revanche, dans les pays africains à revenu moyen, qui ont aussi un secteur formel plus pondérant et un marché du travail plus structuré, le taux de chômage sans distinction selon l'âge est important. Il excède les 15% au Botswana, Namibie et l'Afrique du Sud, et est considéré d'élevé selon le standard international (dépassé le niveau observé dans les pays industrialisés) en Afrique du nord, en particulier en Algérie et en Tunisie.

Dans ces pays à revenu moyen, le taux de chômage des jeunes est très élevé : 30% pour les jeunes de 15-24 ans en Afrique du nord, dépassant le tiers au Botswana, au Congo et en Afrique du sud,

tandis qu'au Nigeria, la valeur du taux de chômage des jeunes dépasse le quintuple de celle des adultes. Mais dans la plupart des pays analysés par la BAD (indépendamment de leur niveau de revenu), le taux de chômage des jeunes dépasse le double de celui des adultes.

Sur la base de la situation en Afrique en général, comment se situe le cas malgache ? C'est ce qui va être décrit par la suite.

IB. - Contexte national malgache

IB1. - Situation en matière de développement humain

Madagascar est classé parmi les pays à développement humain faible². Avec une espérance de vie à la naissance de 64,7 ans, une durée moyenne de scolarisation de 5,2 ans pour une durée attendue de scolarisation de 10,3 ans et un Revenu National Brut (RNB) par habitant de 1 333 USD (en parité de pouvoir d'achat de 2011) en 2013 ; le pays se classe au 155^{ème} rang sur 187 pays en terme d'indice de développement humain ou IDH. A cet effet, il surclasse 28 autres pays africains.

Cependant, la proportion de la population malgache dont le revenu est inférieur au seuil de pauvreté de 1,25 USD en parité de pouvoir d'achat est de 81,29%. Seuls trois autres pays africains présentent un taux de pauvreté aussi important : le Burundi (81,32%), le Libéria (83,76%) et la République Démocratique du Congo (87,72%).

Quant à la qualité du niveau d'instruction, le taux brut de scolarisation secondaire est estimé à 38% (donnée la plus récente sur la période 2003-2012). A ce sujet, Madagascar présente une meilleure performance qu'un certain nombre de pays sub-sahariens comme : l'Ethiopie, la Tanzanie, le Malawi, la Guinée Bissau, l'Angola, le Rwanda, l'Erythrée, le Burundi, l'Ouganda, la Mauritanie, le Burkina Faso, le Mozambique, le Tchad, la République Centrafricaine et le Niger.

IB2. - Caractéristique de l'économie malgache.

Avec un PIB estimé à 10,59 milliards de dollar américain pour une population totale de 23,57 millions en 2014, soit un PIB par habitant de 449 USD ; Madagascar est classé parmi les pays à faible revenu. En outre, le taux de croissance annuelle moyen de son PIB réel sur la période 2011-2014 serait de 2,5%, ce qui le classe parmi les pays à faible croissance économique en Afrique.

La structure du PIB par branche n'a pratiquement pas connu de changement. Ainsi, si en 2000 la contribution respectivement des trois secteurs dans le PIB a été de 35,9% pour le primaire, 12,8% pour le secteur manufacturier (hors BTP), et 51,3% pour le tertiaire (qui contient aussi le BTP selon la classification dans la comptabilité nationale de 1984 à Madagascar) ; l'estimation provisoire pour l'année 2013 donne une répartition similaire, soit 33,6% pour le secteur primaire, 12,4% pour le secteur manufacturier et 54% pour le secteur tertiaire.

L'exportation du pays n'a cessé de croître en volume entre 2011 et 2013. L'indice du volume de l'exportation est passé de 129 (base 100 en 2000) en 2011 à 161,4 en 2013, tandis que son poids par rapport au PIB est passé de 26,7% en 2011 à 31,8% en 2014.

² Rapport sur le développement humain 2014, PNUD.

Sur la période 2011-2014, les produits textiles et de la confection ont pesé pour 25,6% parmi les principaux produits d'exportation malgaches. Sauf en 2002, où il y avait une crise politico-économique, les produits textile et de la confection ont toujours tenu la part la plus importante dans l'export durant la période 2000 à 2008. Cette première place est revenue aux pierres fines et les minerais transformés en 2013 et 2014, avec une part dans l'exportation respectivement de 31,5% et 37%.

Tableau 1

Taux de croissance du PIB, PIB par tête et caractéristiques de l'exportation de Madagascar

	2011	2012	2013	2014
PIB par tête en dollar courant	456,3	445	463	449,4
Taux d'épargne brut par rapport au PIB (%)	6	5	5	n.d
Investissement direct étranger en % du PIB	7,7	8,2	5,3	3,3
Formation brute de capital fixe en % du PIB	18	17	16	15
Taux de croissance du PIB réel (%)	1,5	3,0	2,3	3,3
Exportation par rapport au PIB (%)	26,7	29,0	30,1	31,8
Exportation en volume (base 100 en 2000)	129,7	124,5	161,4	n.d
Part des produits manufacturés dans l'export (%)	36,7	36,4	34,6	31,1
Part de la textile et confection dans l'export (%)	26,5	27,6	24,0	23,0

Source: World Bank Indicators, INSTAT. n.d : non disponible.

Les autres produits qui tiennent une part relativement importante dans l'exportation sur la période 2011-2014 sont ceux du règne végétal (16,9% : produits vivriers, épices, plantes médicinales, ...), les produits minéraux non transformés (12,6% : mica, chrome, thorium, quartz, pétroliers, ...), les produits du règne animal (5,8% viande, produits halieutiques, ...). Ainsi, la part de la manufacture, hors textile et confection, reste faible dans l'exportation.

IB3. - Caractéristique de la population malgache

La population malgache s'accroît en moyenne de 2,8% par an. A ce rythme, elle double tous les 25,1 ans. Selon l'enquête ENEMPSI de 2012³, la population malgache est en majorité jeune. L'âge moyen est de 21,4 ans, et la moitié des habitants de Madagascar a moins de 20 ans, tandis que ceux âgés de 60 ans et plus ne représentent que 3% de la population. En se référant à la structure par âge, si la population totale est estimée à 23,57 millions en 2014, ceux qui auront moins de 20 ans en 2039 atteindront le même nombre !

IB4. – Caractéristiques de l'emploi à Madagascar

L'emploi à Madagascar est dominé par le secteur primaire dans lequel exerce 75,8% des actifs. Ce secteur est suivi du commerce qui regroupe 7% de la population active occupée. Pour leur part, les services recensent 9,5% des emplois. Finalement, la manufacture n'occupe que 7,7% des actifs, la branche confection ne pesant que pour 2,7% dans l'emploi total.

³ ENEMPSI, Enquête Nationale sur l'Emploi et le secteur informel à Madagascar en 2012, INSTAT , PNUD

La majorité des emplois est considérée de vulnérable car 42,7% et 46,3% des actifs occupés travaillent à leur propre compte ou sont des aides familiaux. Ainsi, le taux de salarisation n'est que de 10,0%.

Les entreprises informelles agricoles et les entreprises informelles hors agriculture sont en termes institutionnel les premiers pourvoyeurs d'emploi : 75,3% et 17,7% des actifs occupés exercent dans ces deux secteurs. Les entreprises privées formelles ne sont à l'origine que de 3,9% des emplois, alors que l'administration publique ne pèse que 2,5% des emplois. Les 0,6% restant se retrouvent dans les entreprises associatives.

IB5. - Le chômage des jeunes malgaches et la qualité de leur emploi

Lorsqu'on parle de la problématique de l'emploi des jeunes, il y a deux aspects qui témoignent en quoi la situation des jeunes est mauvaise par rapport à celle des adultes : i) l'accès à l'emploi et ii) la qualité de l'emploi.

De l'accès à l'emploi

En ce qui concerne la question de l'accès à l'emploi et sa différenciation en défaveur des jeunes, trois indicateurs le soulignent selon l'enquête ENEMPSI de 2012 : le taux de chômage, la composition de la population au chômage au sens du BIT (c'est-à-dire, sans emploi, en recherche activement, et disponible à travailler), et la composition de la population en situation de chômage déguisé.

Ainsi, quoique le taux de chômage au sens du BIT reste faible, soit 1,3% au niveau national, il est relativement plus important pour les jeunes et vaut 3,1% chez les 20-24 ans, contre uniquement 0,7% chez les 40-44 ans et 0,2% chez les actifs de plus de 50 ans.

La population au chômage au sens du BIT, qui est par essence constituée d'individus disponibles à travailler, sans emploi mais qui en recherchent activement ; est composée pour trois-quarts (soit 75,3%) d'individus de moins de 30 ans.

La catégorie des primo-demandeurs, c'est-à-dire de ceux qui sont en quête de leur premier emploi, qui recense 62% de la population au chômage, est aussi composée essentiellement de jeunes car 83% de ses membres ont entre 15 et 30 ans. L'âge moyen des primo-demandeurs est de 22,7 ans, soit 8 ans de moins que les chômeurs ayant perdu leur emploi (30,3 ans).

A l'instar de la population au chômage, la population des chômeurs déguisés, (appelés aussi travailleurs découragés), qui est par définition composée d'individus en âge de travailler mais qui ne cherchent plus un emploi principalement pour cause de découragement, est aussi dominée par les jeunes : la moitié a moins de 29 ans.

De la qualité de l'emploi

Pour ce qui est de la qualité de l'emploi, différents aspects doivent être abordés comme le type de l'emploi, l'impact sur la santé, la vulnérabilité de l'emploi et la précarité de celle-ci.

La prévalence du travail dommageable à l'enfant est un exemple de thématique à analyser. Elle concerne surtout les enfants. Selon une étude conjointe de l'UNICEF et de l'UNFPA⁴, les activités dommageables sont celles qui sont immorales (exemple l'exploitation des enfants à des fins sexuelles), qui requièrent une force excessive (exemple dans les carrières de pierre), forcées (qui se rencontrent par exemple dans le travail domestique), voire dangereuses, ou qui relèvent de l'enrôlement dans les conflits armés.

Au vu des résultats de l'enquête nationale sur le travail des enfants à Madagascar⁵, l'étude mentionnée auparavant estime que 27% des enfants de 15-17 ans en 2007 ont été impliqués dans des activités économiques dommageables. Le phénomène concerne la moitié (de 49,4%) des enfants de 15-17 ans qui sont économiquement actifs.

Le méfait des activités dommageables chez les enfants de 15-17 ans est attesté par le fait que 42,6% de ceux qui sont astreints à ces activités ont vu leur santé affectée durant les 12 derniers mois précédant l'enquête.

Mis à part cette thématique spécifique aux enfants, il y a aussi la vulnérabilité et la précarité qui demandent d'être comparées entre les jeunes et les adultes.

Parmi les actifs occupés, en termes de proportion, il y a pratiquement autant de jeunes de 15-35 ans salariés que de moins jeunes. Dans le même esprit, bien que le taux d'emploi vulnérable, (travail indépendant, ou comme aide familial) soit similaire entre les deux groupes, les jeunes sont relativement plus nombreux, soit la moitié d'entre eux (49,6%) par rapport aux adultes (28,2%) à occuper le poste d'aide familiale qui est malheureusement dépourvu de rémunération propre. La vulnérabilité dans ce cas se fait donc en l'absence de rémunération pour les jeunes.

La possession d'un bulletin de paie chez les salariés, pièce qui pourtant atteste d'une certaine formalisation d'un contrat de travail, discrimine aussi les jeunes. En effet, seuls 7% des salariés de 15-35 ans en ont contre une proportion équivalente supérieure de dix points de pourcentage (17%) chez les adultes âgés de 36 ans et plus.

Ni l'existence d'un contrat (écrit pour une durée indéterminée ou déterminée, oral), ni la permanence de l'emploi (par opposition à occasionnel), ne départagent les jeunes des adultes. Ainsi, neuf emplois sur dix, que ce soit chez les jeunes que chez les adultes, sont permanents. Il en est de même de l'ampleur de l'emploi sans contrat verbal ou écrit dans les deux catégories. Ces résultats s'interprètent par la dominance du secteur informel qui est une des caractéristiques propres à l'emploi à Madagascar, et de l'Afrique sub-saharienne en général. Ainsi dans les pays africains subsahariens, les outils pour rendre l'emploi flexible (contrat à durée déterminée et les emplois occasionnels) sont inopérants pour la création d'emploi.

⁴ Les jeunes malgaches, faits et chiffres, Rapport synthétique, document UNICEF et UNFPA, Août 2011.

⁵ Enquête Nationale sur le Travail des Enfants, ENTE 2007, du Programme IPEC du BIT avec l'INSTAT.

IB6. - Le dysfonctionnement du marché du travail et la mauvaise perception des jeunes comme un de ses conséquences

Le mode privilégié de recherche d'emploi à Madagascar nous informe sur le fonctionnement du marché du travail. Selon l'ENEMPSI 2012, pour la majorité des chômeurs, la recherche d'emploi se fait sur une base individuelle, en prospectant directement auprès des employeurs (24,8%), ou par la mobilisation du réseau de solidarités familiales. Ceci est conforté par le mode de reproduction sociale des membres secondaires des ménages (exemple les enfants du chef de ménage) dans l'insertion à l'emploi. Un membre d'un ménage dirigé par un employé public a cinq fois plus de chance (10,9%) d'entrer dans le secteur public qu'un homologue ayant un chef de ménage exerçant dans le secteur informel non agricole (2,1%). De la même façon, la chance d'un membre d'un ménage dont le chef exerce dans le privé formel est nettement supérieure (26,2% contre 3,5% pour l'ensemble) pour intégrer le secteur privé formel comparativement à celle de tout autre individu dont le chef de ménage exerce dans un secteur autre que le privé formel.

Par ailleurs, l'appel à candidature ouverte annoncé dans les médias (journaux, radios...), ou avisé par les bureaux de placement public ou privé, n'est recouru que respectivement par 10,5%, et 1,6% des chômeurs comme un mode de recherche d'emploi.

Ainsi, l'insertion à l'emploi se fait manifestement dans un contexte d'asymétrie d'information sur les opportunités ; c'est un fait favorisé par la faible fonctionnalité de l'intermédiation (rencontre entre l'offre et la demande de travail, le placement et l'orientation des demandeurs et l'organisation de formation pour répondre à un besoin de compétence spécifique).

La conséquence immédiate de ce dysfonctionnement du marché du travail et la méconnaissance de la réalité sur ce marché est caractérisée par la déconnection entre l'aspiration des jeunes et la réalité en matière d'emplois créés.

Ainsi, alors que 27,6% des jeunes de 15-24 ans désirent intégrer l'administration publique, seuls 2,5% des emplois créés durant l'année 2012, relevaient de ce secteur. Face au souhait des 17,8% des jeunes voulant se faire embaucher dans le privé formel, ce secteur a été uniquement à l'origine de 4,2% des nouveaux postes en 2012.

Dans le même ordre d'idée, alors que 43,1% des jeunes de 15-24 ans escomptent devenir salariés, les postes salariaux ne constituaient que 11% des emplois nouvellement créés en 2012.

IB7. - Les secteurs qui emploient les jeunes malgaches

Dans le contexte malgache, les « unités » qui emploient le plus de jeunes (c'est-à-dire les moins de 35 ans) font appel à de la force physique ou exigent beaucoup de productivité du travail. Il s'agit des micro-entreprises réduites à deux personnes, du travail domestique, des entreprises franches et des entreprises de très grande taille avec un effectif de 500 employés ou plus.

Les micro-entreprises réduites à deux personnes sont constituées à 60,8% d'individus âgés de 35 ans au plus, tandis que les travailleurs domestiques sont pour près de moitié (47,2%) des jeunes de 15 à 24 ans. Quant aux employés des entreprises franches, ainsi que des sociétés de très grande taille, ils ont moins de 36 ans, respectivement dans 61,4% et 57,9% des cas.

A l'image des micro-entreprises et du travail domestique, pour lesquels les actifs occupés ont en moyenne 4 ou 5 années d'études, les entreprises franches, en l'occurrence celles qui sont de très grandes tailles n'exigent pas non plus un haut niveau d'instruction. Leur personnel a en moyenne accompli 8 années d'études, ce qui souligne le caractère intensif en travail de la production de ces entreprises.

Ainsi, la politique de soutien à l'emploi des jeunes à Madagascar doit comprendre la promotion des entreprises franches et la facilitation de la création d'entreprises industrielles hautement consommatrice de main d'œuvre. Ces entreprises ont l'avantage de pouvoir respecter les normes du travail comme le salaire horaire minimum recommandé par le code du travail. Le développement des entreprises tournées vers l'exportation qui sont manufacturières ou de services est d'ailleurs largement débattu par la suite comme une composante du soutien à l'emploi des jeunes.

II. -ANALYSE DU POSITIONNEMENT VIS-A-VIS DE L'EMPLOI

IIA.- Une description du positionnement vis-à-vis de l'emploi

Pour analyser l'insertion dans l'emploi et surtout celle des jeunes, une analyse du positionnement vis-à-vis de l'emploi de la population âgée de 15 ans et plus est faite. A ce sujet, une présentation d'un cliché à quatre statuts a été effectuée: salarié, chef d'unité de production, apprenti ou aide familial, sans emploi.

Tableau 2 : Le statut vis-à-vis de l'emploi des jeunes et des adultes (répartition en pourcentage)

	Statut vis-à-vis de l'emploi	15-24	25-35	36 et +	Ensemble
1	Salarié	6,9	12,5	11,0	10,0
2	Chef d'unité de production	17,5	49,0	54,0	40,6
3	Apprenti ou aide familial	51,0	29,9	22,8	33,9
4	Sans emploi	24,6	8,6	12,2	15,5
	Total	100	100	100	100

Source : INSTAT-PNUD-ENEMPSI 2012, nos propres calculs.

Sur l'ensemble de la population de 15 ans et plus, 15,5% sont sans emploi, en d'autres termes, la majorité absolue exerce un emploi, mais seule une minorité de 10,0% occupent un emploi salarié, tandis que 40,6% sont des chefs d'unité de production en étant pour la plupart des travailleurs indépendants, et 33,9% sont des aides familiaux ou des apprentis.

La prédominance du poste de chef d'unité de production, et de celui de l'aide familial ou apprenti au détriment du salariat est une caractéristique de l'économie sous développée. Elle traduit entre

autres la faiblesse de la mécanisation du secteur agricole, du secteur manufacturier moderne et du caractère faiblement marchand de l'économie rurale.

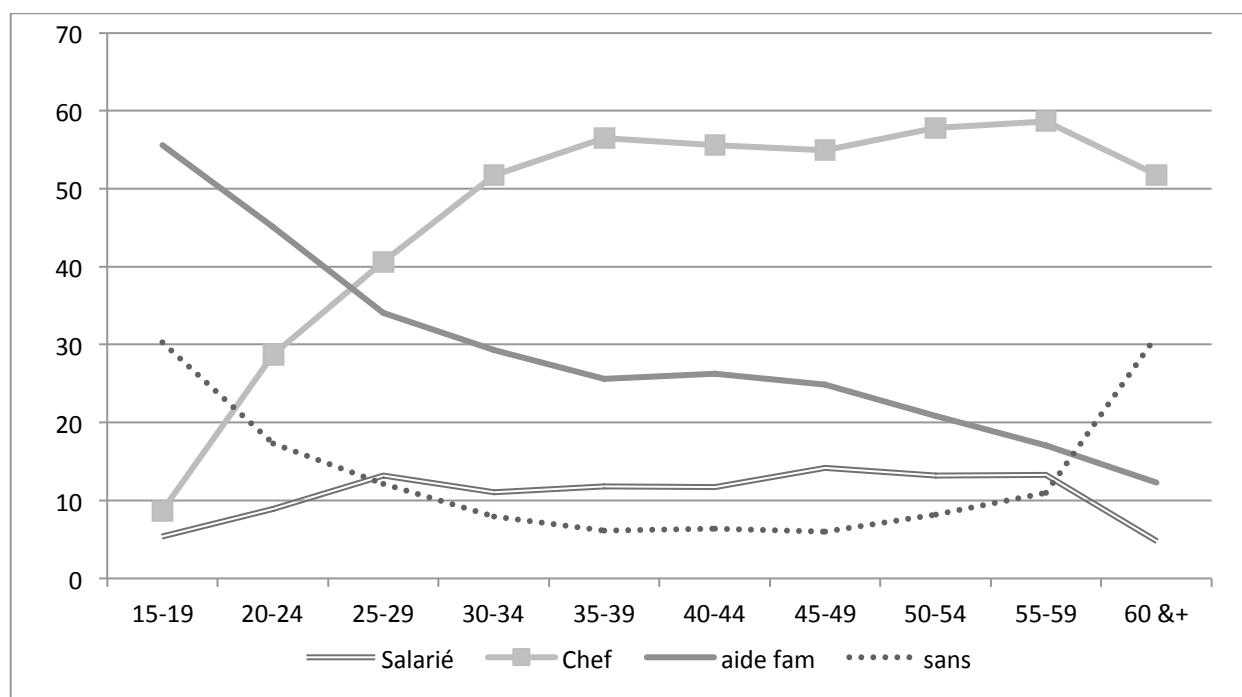
Le positionnement dans l'emploi selon les trois principaux modes d'occupation que sont le salariat, le travail indépendant/patronat et le travail d'aide familial ou apprenti, diffère cependant selon la classe d'âge.

D'abord, les plus jeunes sont relativement les plus nombreux à être sans emploi, soit le quart d'entre eux. Ce phénomène, qui pourrait s'expliquer par la fréquentation scolaire indique aussi surtout la difficulté des plus jeunes à s'insérer sur le marché du travail. En effet, la proportion des individus sans emploi baisse graduellement de 30,3% chez les jeunes de 15-19 ans, à 17,3% et 12,1% respectivement chez les 20-24 ans et les 25-29 ans, jusqu'à 6% chez les 45-49 ans pour augmenter à nouveau chez les seniors.

Parallèlement à cela, les plus jeunes sont relativement les moins nombreux à occuper un emploi salarié : 6,9% des 15-24 ans. En réalité, le profil par âge de la proportion des salariés observe une allure inverse à celle des sans-emplois : il tend à augmenter de 5,4% chez les 15-19 ans à 8,9% chez les 20-24 ans jusqu'à atteindre 14,2% chez les 45-49 ans avant de refluer à 4,8% chez les 60 ans et plus.

On relève ici que si les jeunes de 15-19 ans sont encore relativement nombreux à poursuivre leurs études, ce qui explique leur faible présence dans le salariat ; pour ceux qui ont entre 24 à 25 ans, le phénomène pourrait déjà indiquer une difficulté d'insertion dans le salariat, voire le secteur moderne.

Graphique 1 : Répartition de la population selon son statut et par classe d'âge



Source : INSTAT-PNUD-ENEMPSI 2012, nos propres calculs. Légende : chef, chef d'unité de production, aide fam : aide familial ou apprenti, sans : sans emploi

Mais quand les jeunes occupent un emploi, c'est surtout à titre d'aide familial ou apprenti. Ainsi, la moitié des 15-24 ans ont ce statut. En réalité la proportion des aides familiaux et autres apprentis tend à baisser avec l'âge : de 55,6% chez les 15-19 ans, et 45,1% chez les 20-24 ans, ou encore 29,3% chez les 25-29 ans, cette proportion ne vaut plus que 12,3% chez les individus âgés de 60 ans et plus. L'occupation du poste d'aide familial par les jeunes peut être interprétée par la nécessité de l'apprentissage d'un métier ou de la « gestion » d'une unité de production, en attendant d'accéder au capital physique.

Pour ce qui est de l'occupation du poste de chef d'unité de production ; elle concerne avant tout les adultes : son profil tend à augmenter avec l'âge de 8,7% chez les 15-19 ans et 28,7% chez les 20-24 ans pour aller en crescendo jusqu'à 58,6% chez les 55-59 ans avant de refluer à 51,8% chez les 60 ans et plus. La faiblesse relative des jeunes à être chef d'unité de production peut s'expliquer par différents faits comme un faible accès aux moyens de productions (capital physique, capital financier), le manque de savoir-faire, le manque de goût du risque.

Cette première analyse révèle déjà une différence structurelle en matière d'emploi qui n'est pas favorable aux jeunes : ils sont relativement les plus nombreux à être sans emploi, et à occuper les postes les moins considérés dans le milieu du travail.

Ainsi, une analyse plus approfondie du positionnement dans le marché du travail sera réalisée par la suite pour vérifier s'il y a des faits qui déterminent ce positionnement comme le niveau d'instruction ou le type d'enseignement suivi, le rôle du capital social, etc.

IIB. Analyse du positionnement dans l'emploi

IIB1. - Présentation générale du modèle

Dans cette partie, l'objet de l'étude est de savoir comment la population âgée de 15 ans et plus (en particulier les jeunes) se positionnent sur le marché du travail (voir la description en annexe). Pour ce faire, ce positionnement est perçu sous les quatre modalités suivantes :

- sans emploi, c'est-à-dire que l'individu peut être soit au chômage au sens du BIT ou inactif ;
- salarié ;
- dirigeant d'unité de production (parton, associé, travailleur à compte propre) ;
- apprenti ou aide familial.

En effet, une personne est soit sans emploi, ou s'il en a, il ne peut que tenir une catégorie socio professionnelle dans son activité principale. On suppose donc que l'individu a le choix de ne pas travailler, ou de choisir un emploi selon l'une des trois modalités de catégorie socio professionnelle agrégée. Ainsi, l'idée de l'étude est de modéliser l'arbitrage entre le fait de ne pas travailler ou exercer un emploi avec une modalité précise de catégorie socioprofessionnelle. On fait l'hypothèse de ne retenir aucun a priori sur le choix de la catégorie socio-professionnelle. Ce qui donne un système de trois arbitrages possibles liés entre eux :

- ne pas travailler ou travailler comme salarié ;

- ne pas travailler ou exercer un emploi comme dirigeant d'unité de production ;
- ne pas travailler ou exercer comme un apprenti ou un aide familial.

Cette modélisation s'inspire d'une étude similaire faite sur des données françaises concernant des jeunes apprentis et des sortants de lycées professionnels⁶. Le modèle économétrique recouru pour l'analyse empirique est celui du logistique multinomial, dont l'utilisation est recommandée pour l'estimation de choix multiple comme la catégorie socio-professionnelle⁷. Selon cette approche, en prenant comme référence la modalité « sans emploi », on estime l'écart relatif de la probabilité d'être dans chacune des trois catégories socioprofessionnelles agrégées par rapport à la probabilité d'être sans emploi selon les caractéristiques de l'individu.

Comme il est expliqué en annexe, le positionnement vis-à-vis de l'emploi relève de plusieurs facteurs. Des arguments peuvent être soutenus sur la mobilité entre les statuts, par exemple le passage de l'aide familial à la tête d'unité de production, ou du salariat à la tête d'unité de production. Cette mobilité peut se faire avec l'âge, l'acquisition de compétence, le vieillissement et la retraite du salariat. L'accès au salariat, en l'occurrence dans le secteur formel, est pour sa part contraint par la dualité de l'économie. A cet effet, il doit intervenir au début de la carrière de l'individu.

Aussi, les facteurs qui influent sur ce positionnement vis-à-vis de l'emploi, et plus précisément le statut d'occupation, (parmi le salariat, le travail à compte propre, la position d'apprenti ou aide familial, ou encore sans emploi) sont l'âge, le niveau d'instruction, la compétence et le savoir, l'esprit entrepreneurial, le goût du risque, la responsabilité sociale, l'héritage social, et les opportunités d'emploi.

Avec un rôle d'ascenseur social, l'éducation scolaire doit faciliter l'accès aux emplois les plus importants, ou considérés comme tels, comme ceux dans le salariat moderne.

La compétence et le savoir peuvent être acquis soit à partir d'une première expérience professionnelle, ou encore sous forme d'héritage social d'un parent dirigeant d'unité de production. Mais l'esprit entrepreneurial et le goût du risque découleraient aussi du rôle du père. Alors que de par leur responsabilité respective dans le couple ou dans la société, les hommes et les femmes peuvent se comporter différemment sur le marché du travail.

Les opportunités d'emploi ne doivent pas être les mêmes selon le milieu de résidence : alors que les emplois salariés, industriels ou formels sont censés être plus nombreux en milieu urbain ; en milieu rural le secteur primaire faisant recourir à un travail physique reste un grand pourvoyeur d'emplois.

⁶ « L'insertion professionnelle des apprentis et des lycéens professionnels : des emplois proches des formations suivies », Liliane BONNAL, Ludovic FLEURY et Marie-Béatrice ROCHARD. Economie et Statistique 1999 – 3, N°323.

⁷ Les modèles logit polytomiques non ordonnées : théorie et applications, Cédric AFSA ESSAFI. Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques (INSEE). Série des documents de travail méthodologie statistique n°0301.

IIB2. Les résultats de l'estimation du positionnement dans l'emploi⁸

La différence selon l'âge

Une première estimation montre que l'écart de probabilité entre l'occupation d'un statut (salarié, chef d'unité, ou apprenti- aide familial) et la non occupation, augmente avec l'âge jusqu'à un seuil déterminé. Au-delà de celui-ci, l'écart de probabilité diminue. Ce seuil est de 42,5 ans pour le salariat, 45,3 ans pour le travail en compte propre ou le patronat et 36,1 ans pour le travail d'apprenti ou le statut d'aide familial. Ce qui est avancé ci-dessus correspond au cycle de vie dans l'exercice d'un emploi.

Au vu de ce résultat, la population âgée de 15 ans et plus a été répartie en quatre classes. La première est constituée des individus âgés de 15 à 24 ans, correspondant à celle des jeunes selon la classification mondiale. La deuxième classe est celle des 25 à 35 ans, qui avec la première classe compose ce que Madagascar considère comme la catégorie des jeunes. Pour rappel l'Union Africaine considère aussi comme jeunes les individus âgés de 15-35 ans.

La troisième classe est celle des 36 à 45 ans. Cette catégorie est la plus susceptible d'exercer un emploi comme salarié, ou à la tête de son propre unité de production. Enfin, il y a la catégorie des « séniors », c'est-à-dire des 46 ans et plus. Il est à noter que dans la législation malgache, une première intégration de l'administration publique doit se faire impérativement avant l'âge de 45 ans.

Une deuxième estimation de l'occupation des trois postes (salarié, chef d'unité de production, apprenti-aide familial) a donc été faite selon la répartition entre les quatre classes d'âge mentionnées auparavant, celle des 36 à 45 ans étant considérée comme référence.

Il ressort de cette estimation que chacune des trois classes que sont celles des 15-24 ans, des 25-35 ans et 46 ans et plus, ont chacune des coefficients négatifs pour les écarts de probabilités salariat versus sans emploi, chef d'unité versus sans emploi, apprenti/aide familial versus sans emploi.

Ce qui signifie que comparativement à la classe de référence des 36 – 45 ans, chacune des trois autres classes se voit davantage sans emploi que salarié, sans emploi que chef d'unité de production, ou encore sans emploi qu'apprenti ou aide familial.

Cependant, les effets ne sont pas les mêmes entre les trois classes. Pour le salariat, son occupation est relativement le moins probable avec les jeunes de 15-24 ans, puis avec les « séniors » de 46 ans et plus, et enfin avec les jeunes de 25-35 ans. Ce qui dénote la difficulté relative des plus jeunes à s'insérer dans le salariat. Ce résultat soutient qu'il n'y a pas que le manque d'expérience qui pénalise une catégorie d'individus par rapport à une autre mais il y a aussi le cycle de vie.

Etre chef d'unité de production (c'est-à-dire travailleur indépendant ou patron) est relativement le moins probable avec les jeunes de 15-24 ans, puis avec les « séniors » de 46 ans et plus, et enfin les

⁸ L'estimation économétrique a été faite selon la procédure CATMOD avec le logiciel SAS. Pour plus de détail, lire le document « Multinomial logit models », by Ying SO, Warren F. Kuhfeld.

jeunes de 25-35 ans. Cette situation pour les plus jeunes témoigne de leur frilosité pour l'entrepreneuriat, qui n'est pas propre à Madagascar et est aussi observée dans d'autres pays africains⁹. Néanmoins, elle traduit aussi la difficulté des jeunes à monter leur propre « projet », faute de confiance auprès des pourvoyeurs de crédit, ou d'accès aux moyens de production. C'est un fait à prendre en considération dans la promotion de l'auto-emploi.

Etre apprenti ou aide familial est en revanche, relativement plus que probable avec les jeunes de 15-24 ans, puis avec les seniors de 46 ans et plus, et enfin avec les jeunes de 25-35 ans.

Par ailleurs, pour chaque classe d'âge, il y a aussi un statut dans l'emploi dont l'occupation est le plus probable. Ainsi, un jeune de 15-24 ans a surtout le plus de chance d'être apprenti ou aide familial, que salarié, et encore moins chef d'unité. Un senior, se voit d'avantage salarié, chef d'unité, voir même aide familial. Enfin un jeune de 25-35 ans qui a une occupation, se voit plus apprenti ou aide familial, que salarié ou chef d'unité de production.

Notons que c'est le profil en cloche de la probabilité d'occupation d'un poste de salarié selon l'âge qui justifie la constitution d'un tandem jeune-vieux pour remédier au chômage de ces deux catégories dans les pays industrialisés. Cette stratégie joue sur la complémentarité entre le jeune, qui manque d'expérience mais a la force physique ou la maîtrise des technologies et peut donc être très productif et le vieux qui a de l'expérience mais qui voit sa productivité diminuer. Le coût de travail d'un tel tandem est moindre que celui de deux travailleurs issus des autres classes d'âge. Une telle stratégie a été recommandée dans les pays développés¹⁰ pour soutenir l'emploi des jeunes.

L'intellectualité des parents et reproduction sociale

Le fait que les parents soient de niveau universitaire peut influencer aussi sur le comportement de l'individu sur le marché du travail. A cet effet, le fait que le père, ou la mère ont effectué des études supérieures a été pris en compte.

Le fait que le père a effectué des études supérieures ne semble avoir de l'effet ni sur l'occupation par l'individu d'un emploi salarié ou d'un statut de chef d'unité de production. En revanche, voir l'individu être apprenti ou aide familial est moins probable que d'être sans emploi.

Lorsque que la mère a entrepris des études supérieures, il est aussi moins probable de voir l'individu être apprenti ou aide familial qu'être sans emploi. En d'autres termes, il y a une barrière manifeste à l'entrée au poste d'aide familial, ce qui témoigne d'une tentative de reproduction sociale.

Influence du père chef d'unité non agricole

Toute chose égale par ailleurs, un père chef d'unité de production non agricole ou de la pêche ne semble pas avoir de l'incidence sur l'occupation de l'individu d'un poste salarié. Par contre, cela rend

⁹ Household Enterprise in sub-saharian Africa, why they matter for growth, jobs, and livelihoods. Fox Louise, Sohnesen, Thomas Pave. Policy Research working paper n°6184, World Bank.

¹⁰ Tackling youth unemployment – global economic symposium, <http://www.global-economic-symposium.org/knowledgebase/the-global-society/tackling-youth-unemployment/proposals/tackling-youth-unemployment>.

plus que probable le fait que l'individu lui-même devienne chef d'unité de production, ou qu'il soit aide-familial.

En d'autres termes, c'est comme si naturellement un individu se tourne vers la gestion d'une unité de production non agricole, quitte à apprendre le métier en étant aide-familial dans un premier temps, plutôt qu'exercer un emploi de salarié.

Influence du père chef d'unité agricole

Lorsque le père a été chef d'unité de production agricole, d'élevage ou de pêche, il est moins probable de voir l'individu salarié. Par contre, voir l'individu lui-même chef d'unité de production, et surtout aide familial ou apprenti est plus vraisemblable que le voir sans emploi.

Il est à mentionner que si le père a été salarié dans le secteur agricole, de l'élevage et de la pêche, ce facteur ne serait pas déterminant à ce que l'individu lui-même soit aussi salarié. Par contre, cela rend vraisemblable l'auto-emploi ou le travail d'aide familial pour l'individu.

Une position de chef d'unité de production par le père, ou l'exercice d'un emploi agricole par celui-ci sont des facteurs déterminant de l'auto-emploi par l'individu. *C'est donc comme si l'esprit « entrepreneurial » est transmis du père à son enfant*, ou encore qu'il y ait eu une acquisition de la compétence dès l'enfance auprès du père par l'individu. La Rapport National sur le Développement Humain n°5 de Madagascar a aussi identifié ce phénomène et considère le milieu socio-économique comme un facteur déterminant de la culture entrepreneuriale¹¹.

Exercice antérieur d'un emploi

L'exercice antérieur d'un emploi tient un rôle important dans le statut actuel. Ainsi, quelqu'un qui déclare avoir déjà tenu un emploi auparavant se voit davantage être sans emploi qu'occuper un poste d'aide familial ou apprenti. Ce fait révèle que le statut d'aide familial joue le même rôle que l'apprentissage pour l'occupation future d'un autre poste plus valorisant.

En fait, l'écart relatif de probabilité entre l'occupation d'un emploi et le fait de rester sans occupation augmente avec l'exercice d'un emploi antérieur quand il s'agit d'auto emploi, et surtout pour le salariat. Ce résultat rappelle l'avantage d'avoir acquis une compétence préalablement à l'exercice d'un emploi, surtout pour le salariat. *D'où la nécessité d'établir un programme de soutien à l'embauche par un stage ou un apprentissage, et un accompagnement par l'incubation des jeunes promoteurs*. Ainsi, l'Indonésie, dans son programme de soutien à l'emploi des jeunes reconnaît que les programmes de développement de stages et apprentissages au profit des jeunes constituent une étape nécessaire vers l'emploi stable¹².

¹¹ "Micro-entreprises, emploi et développement humain". 5^{ème} Rapport National sur le Développement Humain à Madagascar, PNUD 2010.

¹² Jobs and skills for Youth: Review of policies for youth employment of Indonesia .

L'effet de l'instruction sur l'insertion

Deux types d'estimation ont été faites avec l'éducation. Dans un premier temps, il s'agit uniquement d'utiliser le niveau d'instruction sans faire de la distinction entre le cursus d'enseignement général et l'enseignement technique. Dans la deuxième estimation, le cycle d'étude suivi est par contre mis en avant.

Avec le niveau d'instruction, on note une incidence positive sur l'écart de probabilité entre l'occupation d'un poste de salariat et le statut de sans emploi. En revanche, le niveau d'instruction a une incidence négative sur l'écart de probabilité de l'occupation d'un poste de chef d'unité de production, ou d'aide familial ou apprenti, et le statut de sans emploi. En d'autres termes, plus un individu est instruit moins il se voit créer son propre emploi, ou commencer à travailler comme aide familial. Ce résultat relance le débat sur la vocation finale de l'enseignement : il y a des thèses qui soutiennent la formation à l'entrepreneuriat dès les classes fondamentales.

Une analyse différenciée selon le milieu de résidence montre que le sens des effets (positif ou négatif) du niveau d'instruction dans le positionnement est conservé même pour la population rurale : plus on est éduqué, plus la chance d'être salarié est grande, et moins l'individu se voit chef d'unité de production ou apprenti ou aide familial.

Avec la deuxième estimation, la catégorie de ceux qui sont de niveau primaire et ceux qui sont sans niveau d'instruction est prise comme référence. Les autres facteurs explicatifs et relatifs au niveau d'instruction sont les cycles d'études dernièrement fréquentés : le cycle collège de l'enseignement secondaire général, le secondaire du second cycle de l'enseignement général, l'enseignement technique ou professionnelle, et l'enseignement supérieur.

Il en découle alors que le cycle collège de l'enseignement général, le secondaire du second cycle de l'enseignement général, et l'enseignement supérieur, ont tous des incidences positives sur l'écart de probabilité entre le salariat et le statut de sans emploi. Cette incidence est la plus importante avec l'enseignement supérieur, puis avec le secondaire du second cycle de l'enseignement général, et finalement avec le cycle collège de l'enseignement général.

Cette augmentation avec le cycle d'étude (collège, lycée, et études supérieures) de l'incidence positive sur l'exercice d'un emploi salarié est aussi synonyme de la rentabilité de l'enseignement, et témoigne du rôle d'ascenseur social de l'enseignement.

L'enseignement technique et professionnel en revanche ne semble pas départager l'exercice d'un emploi salarié du statut de sans emploi. Il ne constitue donc pas un plus par rapport au fait de ne pas avoir dépassé le cycle primaire. Ce qui témoigne des limites actuelles de l'enseignement technique et professionnel à Madagascar. En effet, la difficulté pour quelqu'un d'exercer un corps de métier différent de ce que prédestine sa formation de base est fréquemment observée.

Aussi pour l'auto-emploi (chef d'unité de production) que pour la position d'aide familial ou apprenti, une tendance inverse de l'incidence du cycle d'étude sur l'écart de probabilité entre l'occupation d'un poste et le statut de sans emploi est constatée : tout cycle d'étude au-delà du primaire a une incidence négative sur l'écart de probabilité entre la tenue d'un auto-emploi ou un

poste d'aide familial ou apprenti, et le statut de sans emploi. Mais l'ampleur de cette incidence est d'autant plus grande que le cycle d'étude suivi est élevé. C'est comme s'il y a une aversion pour la tenue d'un poste d'aide familial, ou d'auto emploi avec le niveau d'instruction. Ce résultat découlant d'une analyse statistique (économétrique) corrobore ce qui a été avancé à travers une approche sociologique comme le mentionne le RNDH n°5 de Madagascar.

Cette incidence négative se voit aussi avec le cycle de formation technique ou professionnelle. Ce qui emmène à se demander si la formation scolaire ne prédestine qu'à l'exercice d'un emploi salarié au détriment des emplois non-salariaux. La réalité est cependant différente : ce sont les postes non salariaux qui occupent le plus d'actifs. Ainsi, une réflexion sur l'enseignement et la réforme de celui-ci doivent être entreprises à fin que l'enseignement prépare aussi à l'auto-emploi et ne prédestine qu'au salariat. Le RNDH n°5 de Madagascar rappelle que l'éducation constitue l'un des quatre facteurs majeurs qui déterminent la culture entrepreneuriale d'un pays (les trois autres sont les leaders politiques, les médias, le milieu socio-économique). Le même RNDH souligne l'absence d'orientation et de programmes ciblant le développement de l'entrepreneuriat à tous les niveaux.

La responsabilité sociale

Les hommes et les femmes se positionnent différemment sur le marché du travail. Comparé à la femme, l'homme se voit davantage salarié que sans emploi, ou chef d'unité de production que sans emploi. A contrario, il se voit davantage sans emploi qu'aide familial ou apprenti par rapport à la femme. Ce partage de facto dans l'emploi par l'occupation du poste d'aide familial s'inscrit dans une stratégie familiale : l'épouse, et les autres membres du ménage (surtout s'il s'agit des jeunes) viennent épauler le chef de ménage qui est en même temps chef d'unité de production.

L'influence du milieu de résidence

Le fait de vivre en milieu urbain ne semble pas être déterminant sur l'occupation d'un poste de salarié. Lorsque l'on sait que le taux de salarisation en milieu urbain est pratiquement quatre fois supérieur à celui du milieu rural, un tel résultat rappelle donc le manque manifeste d'opportunité d'insertion dans le salariat en milieu urbain.

En revanche, par rapport au milieu rural, le milieu urbain tend à rendre plus vraisemblable le fait de rester sans emploi qu'exercer un auto-emploi ou occuper un poste d'aide familial ou d'apprenti. Ceci découle de l'importance des activités agricoles et primaires. Mais la conjonction des deux faits, l'un sur l'absence de l'avantage à l'insertion dans le salariat et de l'autre la vraisemblance du statut de sans emploi comparée à la tenue de l'auto-emploi ou du poste d'aide familial, explique l'importance relative du « chômage » dans le milieu urbain.

Le dynamisme relatif du milieu rural par rapport au milieu urbain, concernant en l'occurrence l'auto-emploi doit être mis à profit pour développer des activités, comme celles qui entrent dans la chaîne de valeur, ou pour le développement rural.

Quelques faits se mettent en évidence à partir de l'analyse approfondie du positionnement dans le marché du travail : toutes choses égales par ailleurs, les jeunes se voient moins salariés comparés aux adultes de 36-45 ans, (le même constat en défaveur des jeunes, en l'occurrence des moins de 25

ans peut-être fait avec le travail au propre compte). Mais dès lors que les seniors ont aussi moins de chance de continuer à occuper un poste salarial, il est intéressant de faire travailler en tandem un jeune et un vieux pour un transfert du savoir du second vers le premier et rehausser la productivité du tandem. Ensuite, le fait d'avoir auparavant déjà occupé un emploi agit positivement sur l'insertion dans le salariat ou la création d'auto-emploi, d'où l'importance des stages/apprentissage et autres incubation. Par ailleurs, le cycle de formation technique n'est pas déterminant pour l'exercice d'un emploi salarié, alors qu'il est d'autant moins probable de voir une personne faire de l'auto-emploi qu'elle a effectué de longues études. Enfin, le fait que le père a été lui-même chef d'unité de production s'avère lui-même capital pour voir l'individu créer son propre emploi. Ceci montre aussi que le goût du risque pour l'entrepreneuriat n'est pas automatiquement assimilé par un individu qui n'a pas eu l'occasion de s'en inspirer auprès un proche. Aussi, la formation à l'entrepreneuriat est-elle nécessaire à ceux qui n'ont pas l'occasion de s'en imprégner.

III- VISION SECTORIELLE POUR L'AFRIQUE ET PROGRAMME DE SOUTIEN A TRAVERS LE MONDE EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES JEUNES

IIIA. Vision sectorielle pour l'Afrique

La vision macroéconomique et sectorielle pour l'Afrique décrite par la suite est alimentée par différentes études réalisées par la Banque Africaine pour le Développement, la Banque Mondiale¹³.

Elle identifie trois secteurs sur lesquels le continent doit miser pour soutenir l'emploi des jeunes :

1. les activités intensives en travail manufacturières ou de services et tournées vers l'exportation ;
2. le secteur agricole ;
3. les entreprises familiales.

Le PANEF¹⁴ ou Plan d'Action National de l'Emploi et de la Formation, est arrivé à une similaire recommandation dans le développement de son axe stratégique n°1 « création des opportunités d'emplois productifs et décentés pour la majorité des actifs ayant un niveau d'employabilité très faible ». Ainsi, il a trois objectifs sur ce volet : i) la création d'emploi dans l'industrie de la confection, ii) l'amélioration des emplois ruraux, et iii) l'amélioration des emplois informels non-agricoles.

Le développement économique qui repose sur le secteur manufacturier et l'agriculture n'est pas une nouveauté car il a été déjà appliqué dans de nombreux pays. Plusieurs littératures ont soutenu ce cadre théorique¹⁵, à commencer par la thèse de Ricardo qui est contemporaine à la révolution

¹³ Youth, Jobs, and Structural Change: Confronting Africa's "Employment Problem", John Page, African Development Bank Group, Working Paper n°155 october 2012.

Youth Employment in Sub-saharan Africa. A copublication of the Agence Française de Développement and the World Bank. Deon Filmer and Louise Fox...

¹⁴ Plan d'Action National de l'Emploi et la Formation, PANEF, Ministère de l'Emploi, de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle, Etats Généraux de l'emploi et de la formation, juillet 2014.

¹⁵ Economie du développement, Dwight Perkins, Steven Radelet, David Lindauer, Ouvertures Economiques, Nouveaux Horizons.

industrielle en Angleterre. Cette thèse de Ricardo a été modélisée par Lewis dans le cadre de l'économie duale et formalisée par Fei et Ranis. Dans ce modèle à économie fermée à deux secteurs, le secteur agricole fournit le surplus de main d'œuvre pour le secteur industriel. Cette thèse a connu par la suite une extension dans une économie ouverte, dans le cadre d'un modèle néoclassique, avec la prise en compte de la variable démographique qui prévient l'épuisement du surplus de main d'œuvre agricole et la baisse de la main d'œuvre dans le secteur traditionnel, ou de la migration vers la ville dans la formulation du modèle.

Ce développement économique basé sur deux secteurs, agricole et industriel explique l'essor de la Chine, avec un recours (actuellement controversé) à une politique antinataliste pour prévenir le renouvellement de l'excédent de la main d'œuvre rurale. Ainsi, pour la Chine, la part du secteur agricole dans l'emploi a baissé de 70,5% en 1978 à 49,9% en 1997.

IIIA1. Les activités intensives en travail manufacturières et de services d'exportation

Stratégie d'industrialisation pour la création d'emploi

Le meilleur moyen pour l'Afrique pour réduire le chômage et l'informalité aussi bien pour les jeunes que pour les adultes consiste en une dynamique de création d'emploi de qualité. Pour ce faire, les activités exportatrices intensives en travail constituent un créneau pour les économies africaines à faible revenu, et avec un facteur de travail abondant. Dans une population mondiale vieillissante, l'Afrique avec sa démographie actuelle, au même titre que l'Asie du sud, peut offrir une main d'œuvre qu'une économie globale aura besoin. Une telle stratégie s'inscrit dans une optique de « changer la donne », sur la structure de l'emploi. A ce titre, l'Afrique doit s'inspirer de ce qu'ont fait les pays comme le Bangladesh, le Cambodge et le Vietnam. Ces pays ont pu délocaliser vers eux les industries intensives en travail de la Corée et du Japon dans les années 1990 et 1980. L'Afrique subsaharienne doit donc viser à attirer à son compte les industries implantées en Asie du sud et, en profiter du rehaussement du coût de la main d'œuvre dans cette région (mais aussi dans le monde en général) ainsi que de la mutation industrielle vers le secteur à haute valeur ajoutée qui doit s'y opérer.

Si par la même occasion, la fécondité baisse alors l'augmentation rapide de la population en âge de travailler va faire croître le ratio emploi-population. C'est ce qui dégagera plus d'épargne et donc plus d'investissement et rendra la croissance économique plus durable.

Un changement structurel significatif de l'économie est cependant nécessaire. La théorie économique (KUZNETS 1955, et CHERNERY 1986) rappelle à ce sujet que les économies qui ont fait la transition du statut de faible revenu à haut revenu sont celles qui ont connu un changement structurel notable.

Dès lors que le secteur manufacturier a été étroitement lié au processus de changement structurel, on assiste plutôt à une désindustrialisation de l'Afrique (conséquence de l'échec de la politique de l'import-substitution et de la fermeture, vente et privatisation des entreprises publiques pour assainir les finances publiques). Par ailleurs, selon la Banque Mondiale, alors que durant la décennie des années 2000 l'Afrique a attiré le même IDE exprimé en termes de PIB que l'Asie ou encore le monde sous développé en général, ces investissements se faisaient essentiellement dans le secteur

minier et les ressources naturelles en Afrique. Seulement de l'ordre de 3% des IDE en Afrique ont été destinés dans le financement de l'infrastructure, tandis qu'une part encore plus faible revenait à la manufacture.

A cet effet, le défi de la transformation structurelle pour l'Afrique doit être en premier lieu fait d'accroissement de l'IDE et de l'investissement privé dans l'industrie (y compris l'agro-industrie). Le continent doit aussi à ce sujet intégrer l'économie industrielle mondiale, qui a connu depuis les 25 dernières années un changement majeur dû à trois phénomènes : l'échange commercial selon la division de travail, l'agglomération (concentration) et la capacité d'entreprise. Ensemble, ces phénomènes déterminent le choix des investissements pour leur implantation.

Positionnement en termes d'industrialisation

Dans certaines activités manufacturières, le processus de production peut être décomposé en série d'étapes ou de tâches. Avec la baisse du coût de transport et des coordinations, il est devenu efficient pour la production de différentes tâches d'être localisée dans différents pays, chacun se focalisant sur une étape. Une telle division des tâches est profitable pour les pays faiblement industrialisés car il est largement plus facile de maîtriser une étape de la production que de développer la capacité pour tout le processus vertical de la production. En Asie, le Vietnam est le dernier exemple de pays ayant commencé son industrialisation par le processus de montage ou d'assemblage (qui constitue la dernière étape dans le processus de production).

Pour les économies à faible revenu, qui ont le travail comme un facteur abondant, l'insertion dans la mondialisation par la production relativement à une tâche est vraisemblablement la meilleure option pour l'industrialisation. Pour d'autres économies comme l'Afrique du sud et la Tunisie, le défi c'est le passage à un stade supérieur en termes de sophistication et d'exportation, alors que les exportateurs de ressources naturelles comme l'Angola et le Nigeria doivent relever le défi de la diversification.

Ainsi, pour la majorité des économies africaines, l'exportation représente l'unique option pour une croissance rapide de la manufacture, de l'agro-industrie et les services à haute valeur ajoutée. Pour la manufacture, cela peut se faire en se positionnant sur une tâche (exemple l'assemblage). Mais cela requiert un soutien à l'exportation, en termes de politique macroéconomique et logistiques : en Chine les coûts indirects, relevant essentiellement de la logistique représentent 8% du coût total, contre 18 à 35% en Afrique.

Agglomération et capacité d'entreprise

La question de l'agglomération et de la capacité des firmes est cependant à prendre sérieusement en considération. L'Asie bénéficie de l'économie d'échelle ainsi que de l'économie de concentration lui permettant de rester très compétitive face à un nouvel entrant, en dépit de la hausse du coût de production. Ainsi, le différentiel du coût de travail au profit d'une économie africaine à facteur travail abondant ne suffirait pas à surclasser l'Asie de l'est avec l'avantage de la productivité de cette dernière.

C'est l'effet de congestion (la Chine a un nombre limité de villes industrielles portuaires) ainsi que la volonté de la Chine et de l'Inde de miser sur la demande domestique pour réduire la dépendance à l'export qui permettrait à termes aux économies africaines d'augmenter leur part de marché à l'export.

Le développement des zones économiques spéciales (ZES), qui concentrent sur une espace limitée les investissements en haute qualité dans les institutions, les services sociaux, infrastructures, constitue une stratégie pour l'industrialisation de l'Afrique. Pour la création d'une ZES, l'Etat offre le terrain et le viabilise avec les infrastructures adéquates. Il accorde par la même occasion aux entreprises des mesures fiscales encourageantes. Cette formule a permis à la Chine d'attirer des IDE, de bénéficier d'un transfert de savoir-faire et de compétences, ce qui lui a conféré sa capacité d'exportation actuelle. Une ZES permet donc aux entreprises, compte tenu de leur concentration, de se regrouper en cluster, de bénéficier du transfert en capacité des firmes (savoir-faire, pratique industrielle nécessaires aussi bien dans le processus de production que dans la recherche-développement).

La SNRD, ou stratégie nationale de relance du développement, élaborée avec le soutien du PNUD durant la sortie de la crise que le pays a connu de 2009 à 2013, avait reconnu la favorisation de l'industrialisation de l'économie comme un moyen pour soutenir la création d'emploi. Elle a pour cela énuméré un certain nombre d'objectifs comme :

- améliorer le cadre réglementaire d'incitation aux investissements, notamment celui sur les zones franches ;
- réglementer l'exportation de certaines matières premières brutes et encourager leur transformation sur place pour un meilleur gain en valeur ajoutée ;
- encourager l'implantation de petites industries de transformations par le biais de mesures d'incitation fiscales et de mesures foncières spéciales.

Ces objectifs concordent avec les recommandations de la BAD pour la création d'emploi. Ils restent d'actualité et doivent faire l'objet d'un plan de mis en œuvre.

Amélioration de l'enseignement et réforme de la formation professionnelle

La réforme de l'enseignement doit cependant accompagner la stratégie d'industrialisation pour l'insertion à l'économie mondiale. A ce stade, l'Afrique fait face à un élargissement de l'écart en sa défaveur des taux de scolarisation du secondaire et du tertiaire par rapport aux autres régions en développement. En effet, les pays d'Asie de l'est ont pu augmenter entre 1990 et 2005 leur taux de scolarisation du secondaire et tertiaire de 21 et 13 points de pourcentage, alors que, pour l'Afrique les hausses équivalentes ont été uniquement de 7 respectivement de 1 point de pourcentage.

Des changements sont à effectuer au niveau de l'enseignement technique et de la formation professionnelle. Avec le soutien financier du gouvernement, il faut chercher une nouvelle approche orientée vers le marché de travail qui permet aux employeurs de remodeler la formation à leur besoin. Cela peut se faire en faisant appel aux services des formateurs accrédités par le secteur productif, ou encore des centres de formation du secteur productif.

Par la même occasion, la formation continue doit aussi être soutenue pour permettre la réorientation et répondre au besoin du marché du travail. Il en est de même pour les formations de seconde chance qui s'adressent aux déscolarisés et les peu diplômés.

Ces recommandations sur le changement au niveau de l'enseignement technique et de la formation professionnelle seront prises en compte dans le cas de Madagascar comme le prévoit la PNEFP ou Politique Nationale d'Emploi et de Formation Professionnelle¹⁶. A partir d'un partenariat étroit entre pouvoir public, organisations économiques, professionnelles et de la société civile, la PNEFP propose une réforme de la gouvernance (sous forme participative) des politiques d'emploi et de formation professionnelle, à commencer par l'établissement d'une stratégie commune de formation professionnelle et du développement des compétences, jusqu'à la certification des formations.

Les autres activités

A l'état actuel du développement des pays sub-sahariens, l'essor du salariat moderne a ses limites. Les scénarii les plus optimistes font état d'une croissance de 55% des emplois dans le secteur manufacturier moderne et 22% dans le secteur des services formels dans les dix prochaines années, ce qui reste modeste face à l'arrivée de millions de jeunes sur le marché africain du travail chaque année. Seul un jeune sub-saharien sur quatre est susceptible dans ces cas d'occuper un poste salarial dans le secteur moderne. Aussi, il faut recourir à d'autres secteurs pour absorber la main d'œuvre jeune.

Les premiers pourvoyeurs d'emplois demeurent le secteur agricole et les entreprises familiales. Aussi, une politique africaine de soutien à l'emploi des jeunes doit naturellement miser sur ces deux secteurs, en visant l'augmentation de leur productivité de travail. En effet, la problématique de l'emploi n'est pas que du chômage ; il y a aussi le sous-emploi (lié à la durée du travail et surtout inadéquat c'est-à-dire lié à une faible rémunération).

Il est à rappeler que le développement de la productivité des petites exploitations agricoles et des entreprises familiales a été à l'origine de la transformation structurelle et a fait prospérer le secteur moderne en Asie et en Amérique Latine. Ce schéma de développement pourrait également se produire en Afrique.

IIIA2. Le secteur agricole

L'agriculture est en réalité un secteur d'opportunité pour l'Afrique sub-saharienne y compris pour les jeunes. La croissance continue de la demande mondiale en produit agricole, qui ne se limite pas au seul besoin de la population africaine en croissance, montre que le continent peut en tirer profit. La pénurie alimentaire de 2007 est une preuve du besoin de plus en plus pressant en produits agricoles. Avec les espaces cultivables qu'il contient ainsi que le réseau hydrographique nécessaire, l'Afrique pourra relever le défi de l'insertion à la production agricole mondiale.

Mais pour en tirer profit, un certain nombre de défis doivent être relevés par le secteur agricole subsaharien, à commencer par sa mutation, aussi bien en terme de productivité que de taille de

¹⁶ La Politique Nationale d'Emploi et de Formation Professionnelle (PNEFP), Ministère de l'Emploi, de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle, République de Madagascar.

surface cultivée et en mécanisation. Il doit aussi passer d'une logique de subsistance à une logique marchande. En effet, les exploitations agricoles africaines sont généralement de petite taille, et donc ne peuvent pas bénéficier du rendement d'échelle. Le secteur souffre aussi de contrainte de débouchées, d'acheminement, d'absence de chaîne de valeur, ce qui a fait prévaloir la logique de subsistance.

Quatre contraintes au moins doivent donc être levées pour le secteur agricole, notamment sur le crédit et les services financiers, le foncier, les infrastructures et sur le savoir-faire.

Ainsi, donner aux exploitants et les paysans la possibilité d'accéder au financement est indispensable. L'organisation d'épargne communautaire villageoise auprès de laquelle un membre peut emprunter selon les conditions fixées par ses pairs, doit être encouragée.

Un programme de sécurisation foncière doit être mené à terme. Il permet de vendre, de regrouper les terres, voir les louer. Un terrain sécurisé foncièrement est le premier gage pour un investissement privé agricole. Le problème du manque de sécurité et de manque de clarté dans le foncier peut être résolu par un inventaire au préalable des titres et de l'enregistrement des terres. Une fois que la terre est enregistrée et titrée, le marché de sa location peut être développé. Ce qui a promu les fermes commerciales au Ghana et le transfert des terres aux petits fermiers au Soudan.

Des investissements en infrastructure doivent donc être entrepris. La priorité doit pour cela se faire au profit des régions ayant relativement une forte densité en matière de population afin que les investissements, et l'entretien des infrastructures soient rentables (il n'est pas nécessaire de bitumer une route de desserte rurale si elle reste peu utilisée car l'entretien sera coûteux).

Le rôle du savoir dans le relèvement de la productivité du secteur agricole ne peut pas être dissocié de celui des jeunes. Compte tenu de leur faible niveau d'instruction, les jeunes ruraux peuvent accroître leur productivité avec une meilleure éducation et formation. En retour, une forte productivité accroît la demande en éducation ce qui crée un cercle vertueux. La meilleure preuve de l'effet d'externalité de l'éducation se trouve dans le secteur agricole : les paysans apprennent mieux de leurs voisins, alors que ceux qui sont mieux éduqués sont par ailleurs les plus susceptibles d'adopter les nouvelles techniques.

Ce rôle de diffuseurs de nouvelles pratiques et d'innovation (adoption de nouvelles techniques culturales, utilisation de fertilisant et de technologie, protection de l'environnement) peut par ailleurs être assuré facilement par les jeunes éduqués et formés, en facilitant leur accès aux moyens de production (en l'occurrence la terre). La transformation de l'élevage et de l'agriculture, un des facteurs de croissance du secteur agricole sera fortement assurée si les jeunes sont associées à la stratégie de rendre le secteur plus productif, ou à toute politique agricole (dont la promotion de la sécurité alimentaire).

Le secteur agricole reste le premier employeur des jeunes. Mais avec sa mutation et surtout de la hausse de sa productivité, il pourra drainer encore plus de jeunes. Aussi accroître les opportunités d'emplois productifs en milieu rural est-il assurément un bon catalyseur pour faire tirer profit à l'Afrique du dividende démographique.

Il est à noter que le Plan National de Développement de Madagascar¹⁷, ou PND pour la période 2015-2019, identifie l'agriculture et la pêche comme des secteurs stratégiques et porteurs. A cet effet, les objectifs les concernant sont : moderniser et étendre l'agriculture intensive, puis se tourner vers le marché international, promouvoir l'aquaculture et la pêche durable et valoriser les produits halieutiques.

IIIA3. Les entreprises familiales

Les entreprises familiales non agricoles (EF), qui pour la plupart font partie du secteur informel, occupent la majorité des actifs hors du secteur agricole en Afrique subsaharienne, c'est-à-dire loin devant le salariat moderne. Même si leur productivité est relativement faible, les entreprises familiales rapportent plus à leur propriétaire que le secteur agricole. Par ailleurs, en dépit de la taille réduite des EF, certains de leurs chefs en milieu urbain gagnent plus que les salariés ayant le même niveau d'instruction.

Enfin, la création d'une EF relève surtout d'une stratégie des ménages, surtout pour saisir les opportunités qui se présentent, en complément des activités agricoles en milieu rural, ou constituer une activité à plein temps en milieu urbain. Ces faits montrent que les entreprises familiales peuvent constituer un instrument pour réduire la pauvreté.

Bon nombre de gouvernements africains ignorent ce potentiel des entreprises familiales. Les défenseurs des emplois formels reprochent aux entreprises familiales (non agricoles) de ne pas offrir de sécurité sociale à leurs membres et militent pour la formalisation de ces entreprises. D'autres s'attendent à ce que les micro-entreprises familiales grandissent pour devenir des véritables PME/PMI. Cependant ces changements de statut surviennent rarement et faute de soutien, les EF cherchent juste de survivre.

A ce stade, le soutien au secteur informel non agricole à Madagascar selon le PANEF, doit commencer par des séances de formation au profit des chefs d'UPI (Unité de Production Informelle). Par ailleurs, étant donné le caractère hautement concurrentiel du secteur informel, des incitations à la créativité et à l'innovation doivent être organisées à partir de concours et de salons.

La PNEFP, qui doit prendre le relais au PANEF à Madagascar est plus précise dans le renforcement de la capacité des micro-entrepreneurs : le renforcement doit découler d'un travail de concert entre les organismes de formation et les centres d'appui de la micro-entreprise.

Le Ghana a pris conscience du rôle joué par le secteur dit informel en matière de création d'emploi productif pour les jeunes. Il a alors souligné dans sa stratégie nationale en 2006 un soutien au secteur informel. Pour ce faire, l'organisation en association est reconnue par les syndicats et introduite dans le mécanisme de concertation entre le gouvernement et le secteur privé.

Le soutien au développement des entreprises familiales non agricoles pour augmenter leur productivité peut se faire sur trois aspects : l'accès à un financement adapté, le savoir-faire, et l'accès aux services publics.

¹⁷ Plan National de Développement 2015-2019. République de Madagascar.

Pour ce qui est de l'accès à un financement adapté, la mesure doit tenir compte de la faible bancarisation des ménages africains et de leur difficulté à sécuriser leur épargne ou encore à séparer leurs dépenses ménagères de leurs fonds de roulement. La finance inclusive se veut être une réponse adaptée aux besoins des entreprises familiales. Les services financiers comme le « mobile banking » veulent aussi apporter des solutions à ces besoins.

En ce qui concerne le savoir, il se fait avec l'un des trois points suivants : i) la formation ou l'apprentissage d'un métier, ii) la formation à une gestion, une comptabilité et un management simplifiés, iii) et à la vie de tous les jours, ou à la combinaison des trois. Il peut profiter aussi bien aux jeunes qu'aux adultes, à la création d'auto-emploi ou pour améliorer la productivité d'une EF déjà existante.

La formation ou l'apprentissage d'un métier peut se faire auprès d'une entreprise, par la méthode dite duale, et par la suite par une incubation.

La reconnaissance par le gouvernement des EF comme un instrument pour la création d'emploi doit concerner aussi l'accès de celles-ci aux services publics comme l'électricité, le transport, l'eau, la sécurité, le sanitaire, et à leur offrir un espace. Car en dépit de la disponibilité des entreprises familiales à payer les taxes et autres patentes, elles ne reçoivent pas les mêmes services que les grandes sociétés.

Le PND de Madagascar voit aussi au développement des PME/PMI un moyen pour soutenir la création d'emploi. Ce développement doit entre autres se faire par une densification des PMI orientées vers la transformation des produits agricoles. Pour ce faire, la culture entrepreneuriale doit aussi être développée.

IIIB. Les types de programmes sur l'emploi des jeunes

IIIB1. Description forces et limites des programmes

La note d'orientation concernant les politiques sur l'emploi des jeunes au cours de la reprise économique¹ identifie cinq types de programme sur l'emploi des jeunes¹⁸ :

1. la formation sur le marché du travail ;
2. le développement des services de l'emploi qui facilitent la recherche d'emploi, l'orientation professionnelle et qui diffusent les informations sur le marché du travail ;
3. la promotion des travaux publics à fort coefficient de main d'œuvre et les services d'intérêt général ;
4. les subventions à l'emploi ;
5. la promotion de l'entrepreneuriat.

Ces programmes ont leur objectif spécifique. Ils ont leurs avantages mais aussi leurs points faibles. Ainsi, il a été constaté que la formation sur le marché du travail profite plus fréquemment à ceux qui sont déjà « mieux lotis », mais qu'elle ne suffit pas pour accroître les perspectives d'emploi des jeunes.

¹⁸ Politique sur l'emploi des jeunes au cours de la reprise économique, Note d'orientation, BIT

Les services d'emploi suscitent des attentes irréalistes. En l'absence des primes au chômage, la souscription au service de placement public est souvent méconnue et rencontre peu d'enthousiasme chez les chercheurs d'emploi. Ainsi, les informations sur l'intermédiation ne couvrent pas la réalité sur la demande et l'offre d'emploi. Mais il est aussi reproché aux services d'emploi de ne couvrir que les zones urbaines.

Pour ce qui est des travaux publics à fort coefficients de main d'œuvre, ils ont une faible capacité d'intégration au marché du travail : les jeunes travailleurs peuvent ainsi rester piégés dans des programmes de travaux publics.

En ce qui concerne les subventions à l'emploi, leur principal handicap réside dans l'absence de pérennité : les opportunités offertes aux jeunes peuvent se tarir à partir de l'arrêt des subventions. Par ailleurs, la question de l'efficacité de l'octroi de subvention se pose car, il y a en effet un risque que les entreprises bénéficiaires des subventions privilégient les emplois précaires dans leurs offres aux jeunes, pour présenter un nombre plus important de recrutés.

Quant à la promotion de l'entrepreneuriat, il y a principalement l'importance du taux d'échec. En d'autres termes, un certain nombre de jeunes promoteurs échouent à faire perdurer leur entreprise. L'absence de réseau et de garanti pour les jeunes défavorisés sont autant de faits qui demeurent à l'origine de leur échec comme le manque d'expérience et de savoir-faire qui handicapent tous les jeunes indifféremment de leur classe sociale de provenance.

IIIB2. Les exemples de programmes de soutien à l'emploi des jeunes dans le monde

Dans cette partie, l'analyse cite les exemples de programme dans différents pays sur lesquels Madagascar peut s'inspirer pour soutenir l'emploi des jeunes. Les soutiens à l'emploi des jeunes viennent en complément aux mesures macroéconomiques ou politiques sectorielles qui relancent la demande de travail.

Ils se présentent sous plusieurs formes : le soutien à l'employabilité, le soutien à l'embauche dans le salariat et le soutien à l'entrepreneuriat des jeunes.

Soutien à l'employabilité

La Chine et Hong Kong ont promu la formation à l'utilisation de l'internet pour les jeunes étudiants. Par contre, la Croatie a développé les services de conseils et d'orientation professionnels à l'endroit des étudiants et élèves, volet qui est aussi observé au Mali.

Pour Chypre, le plan pour la formation des chômeurs sur la période 2007-2013 a eu pour objectif de former 2 200 jeunes diplômés de l'éducation supérieure au chômage par un renforcement de la capacité de gestion des entreprises et créer des emplois.

Avec une allocation de 130 millions de dollars, la Colombie a prévu d'organiser des cours de formation professionnelle et technique pour les jeunes de 16 à 26 ans chômeurs vivant dans l'extrême pauvreté.

Pour faciliter l'insertion des jeunes, le Panama a mis l'accent sur les compétences requises par les zones franches et les secteurs prioritaires dans l'orientation de la formation professionnelle. Dans un

même esprit, le Danemark développe la formation et l'éducation pouvant satisfaire le besoin des secteurs ayant des pénuries de compétences, et qui peuvent profiter à des demandeurs d'emploi peu qualifiés.

Le Pakistan de son côté a établi un programme de stage dans les ministères pour une période d'une année au profit de 30 000 jeunes diplômés. Une initiative similaire est mise en œuvre en Bulgarie par le biais du programme opérationnel pour le développement des ressources humaines. Ce programme vise des stages dans l'administration publique au profit des jeunes.

Au Mali, les jeunes stagiaires dans l'administration publique peuvent se porter candidats au recrutement dans le secteur public. Le stage leur donne donc un avant-goût de leur possible futur carrière de fonctionnaire.

La Suède a favorisé la création de clubs d'emploi sur internet. Ces clubs servent à la fois de réunions virtuelles entre les coaches et les demandeurs d'emploi, et de discussion avec les employeurs. Ce pays a aussi élaboré des guides de carrières pour les jeunes qui sont mises à la disposition de tous les sortants de l'école secondaire en Suède. Elles décrivent des stratégies pour la recherche d'emploi, les droits et obligations au travail.

Au Mali, une formation appelée TRE ou techniques de recherche d'emploi a été initiée. Elle améliore l'employabilité des jeunes diplômés. Elle fournit au demandeur d'emploi les informations utiles pour sa recherche d'emploi comme :

- la connaissance de l'environnement du marché du travail ;
- la méthode d'élaboration d'un curriculum vitae, d'une lettre de motivation et de demande d'emploi ;
- la préparation d'un entretien d'embauche ;
- l'identification des forces et faiblesses du demandeur d'emploi pour accroître sa chance d'embauche.

Toujours dans ce pays, des formations modulaires sur des métiers artisanaux sont organisées. A titre d'exemple, sur l'année 2011, dix sessions de formation ont été dispensées, sur des métiers aussi variés que le maraîchage, la technique de séchage de produits agroalimentaires, la production de jus de fruits, la fabrique de savon, la confection des perles, le BTP, la boulangerie, la plomberie, la réparation de motocyclettes, la restauration, et les métiers de l'hôtellerie. Elles ont été organisées dans différentes villes maliennes (Bandiagara, Bamako, Gao, Koulikoro, Ségou, Tombouctou) et ont profité à 463 jeunes artisans.

Une formation de type dual existe au Mali. Par définition, c'est une formation initiale à durée déterminée. Elle est assurée conjointement par une entreprise ou un atelier, chargé de dispenser une formation pratique basée sur la production, et par un centre public de formation professionnelle qui doit compléter la formation reçue en entreprise par un fondement théorique sur le métier et la culture générale. Les sessions de formation qui ont été déjà développées portaient sur les métiers de pépiniéristes, soudeurs, électriciens et mécaniciens.

Les mesures ou programmes que la PNEFP recommande sur le sujet à Madagascar sont :

- l'identification des types de niveaux de métiers à promouvoir en fonction de la vision stratégique de développement d'un secteur d'activité et d'une région (à l'horizon 2019) ;
- la formation qualifiante au bénéfice des jeunes en forte situation de précarité ou en situation d'urgence économique et sociale ;
- l'établissement de dispositifs et parcours de formation en alternance et en apprentissage afin de renforcer les capacités des jeunes à s'insérer dans le marché local du travail ;
- un co-financement du secteur privé de la formation professionnelle des jeunes et de la formation continue des employés.

Soutien à l'embauche

Au titre du soutien à l'embauche dans le salariat du secteur privé, la Chine continentale et Hong Kong ont introduit des programmes de stages subventionnés pour les jeunes diplômés universitaires. Dans ces pays, les entreprises qui recrutent des jeunes sont par ailleurs éligibles à des allègements fiscaux et des prêts. Les Philippines de leur côté ont mis en œuvre un programme de 6 000 emplois d'été de courte durée au profit des jeunes étudiants. Certains de ces emplois sont spécifiquement axés sur les initiatives vertes.

Mais les exemples ne concernent pas que les universitaires. Dans le cas péruvien, cela consiste à subventionner les employeurs qui embauchent et forment sur une période d'au moins neuf mois des jeunes de 18-24 ans. La Pologne a soutenu financièrement les entreprises qui accueillent des jeunes stagiaires sur une période de 12 mois.

Quant à la Turquie, elle a opté pour la réduction permanente des cotisations sociales patronales sur les cinq premières années d'emplois des jeunes (18-29 ans) et des femmes recrutés. Sur ce point, la République Tchèque réduit la cotisation de sécurité sociale et d'assurance-chômage à verser par les employeurs pour l'emploi des jeunes travailleurs à bas salaire.

Concernant l'incitation sur le coût du travail, le Portugal est allé plus loin que la Turquie et la République Tchèque en proposant une exonération des cotisations de sécurité sociale aux employeurs qui embauchent à plein temps, pour des emplois permanents des jeunes ou des chômeurs de longue durée.

L'aide financière dans la République de Corée prend la forme de subvention salariale au profit des PME qui embauchent pour un contrat à durée indéterminée des jeunes à l'issue de leur stage.

Comme exemple malgache en la matière, la fédération des chambres de commerce développe une formation en alternance, avec un accueil des stagiaires par le secteur privé. Pour réussir, ce programme requiert plus d'adhésion des entreprises. C'est ainsi que la PNEFP recommande à ce qu'un moyen incitatif comme le dispense de la totalité des cotisations sociales pendant la première année de mise en œuvre de l'alternance et ou de l'apprentissage soit accordé aux partenaires sociaux et entreprises qui s'impliquent dans ce projet

Un certain nombre de pays se sont aussi impliqués dans des projets de construction à fort coefficients d'emploi. Le Pakistan en est un exemple, comme l'est aussi le Kenya. Dans ce dernier

pays, les jeunes ayant suivi des formations spécifiques sont placés dans des programmes de travaux publics à haute intensité de main d'œuvre dont certains ont une approche « verte ».

Soutien à l'entrepreneuriat

L'Algérie soutient l'entrepreneuriat des jeunes à partir de l'ANSEJ ou Agence Nationale pour le Soutien à l'Emploi des Jeunes. Cette structure est opérationnelle depuis 1997 en Algérie est a des antennes dans les wilayas (équivalent des provinces) du pays. Elle a comme mission :

- soutenir, conseiller, accompagner les jeunes porteurs d'idée de projet ;
- financer les projets initiés par les jeunes promoteurs (toute activité de production de bien et service est recevable à l'exception du commerce), l'ANSEJ prenant en charge une partie des intérêts du crédit bancaire ;
- assurer le suivi des micro-entreprises créées par les jeunes¹⁹

L'Italie a créé un fonds unique pour soutenir l'emploi et l'entrepreneuriat des jeunes. Ainsi, le programme PARI cible spécifiquement les groupes défavorisés. Il en est de même au Kenya qui a mis en place un fonds de développement des jeunes entrepreneurs. Ce fonds accorde des prêts aux jeunes pour la création de leur entreprise. Le Costa Rica, a entrepris un programme de formation et d'octroi de capitaux à des jeunes pour le démarrage de leur start-up.

La Chine accorde aussi de petits prêts garantis aux jeunes qui créent leur propre entreprise après l'obtention de leur diplôme.

Dans le soutien à l'entrepreneuriat, il y a des exemples de concours de meilleurs entrepreneurs à travers lesquels les lauréats sont récompensés par des fonds de démarrage de leur projet viable.

Le Rwanda a organisé un concours similaire sur le plan d'affaire dénommé « Business Plan Competition » ou BPC. Les lauréats se voyaient accordés d'un prêt bancaire dont le risque est couvert par un fonds de garantie. Le BPC est ouvert aux jeunes et aux start-ups innovants et rentables. 100 projets ont été primés annuellement. Sur une période de 3 ans, 5 700 propositions ont été reçues. 3 000 entrepreneurs ont été formés à l'élaboration de plan d'affaire²⁰.

Les concours viennent en complément aux programmes « cash for work ». Ils s'adressent surtout aux plus éduqués, et se substituent au programme public de soutien à l'emploi.²¹

¹⁹ Présentation faite à l'atelier «Entrepreneuriat et emploi des jeunes en Afrique du Nord », Nouakchott 13 et 14 juin 2011.

²⁰ Présentation faite à l'atelier «Entrepreneuriat et emploi des jeunes en Afrique du Nord », Nouakchott 13 et 14 juin 2011.

²¹ Jobs and skills for Youth: Review of policies for youth employment of Indonesia.

RECOMMANDATIONS

Partant du principe que les activités susceptibles d'embaucher le plus de jeunes sont : le secteur manufacturier d'exportation, l'agriculture et les entreprises familiales ; le soutien à l'emploi des jeunes doit être pensé avec les stratégies sectorielles, comme la promotion de l'exportation, le développement du tourisme, le développement de l'économie verte, la promotion de la sécurité alimentaire et le développement rural, le développement de l'entrepreneuriat, le développement territorial à travers les espaces de croissance, pour plus d'efficacité.

Ainsi, au titre de la promotion d'activités manufacturières d'exportation, le tourisme, les activités liées aux technologies de l'information et de la communication, dont les services d'appel, l'Etat doit :

- Améliorer le cadre réglementaire d'incitation aux investissements, notamment celui sur les zones franches, et les activités intensives en travail ;
- Améliorer le climat des affaires et la compétitivité du secteur privé à partir d'un dialogue public-privé ;
- Faciliter l'exportation à partir de la création de guichets uniques à l'exportation ;
- Se positionner en termes d'industrialisation dans l'étape de l'assemblage pour la manufacture d'exportation ;
- Créer des zones économiques spéciales ou ZES pour bénéficier de l'économie d'échelle, de l'effet d'agglomération et de capacité d'entreprise. La création de ZES doit s'inscrire dans une logique de développement territorial à travers les espaces de croissance. Elle doit être accompagnée d'investissement dans l'infrastructure comme dans l'énergie, le transport, etc. dans le but de minimiser les coûts indirects ;
- Sécuriser les réserves foncières touristiques et faciliter l'accès des investisseurs à ces réserves ;
- Accélérer la libéralisation du transport aérien ;
- Améliorer l'enseignement et orienter la formation technique et professionnelle vers le besoin du marché du travail.

En ce qui concerne la promotion de la sécurité alimentaire, le développement de l'agro-business et le développement rural, l'Etat doit s'engager à :

- Assurer la sécurisation foncière, effectuer au préalable un inventaire des titres fonciers, titrer et enregistrer les terres, dans le but de permettre la location des terres à des entreprises agricoles de grandes importance, la production sur des grandes superficies, la mécanisation de l'agriculture et enfin le développement du salariat agricole ;
- Encourager la création de services financiers adaptés au besoin du monde rural ;
- Investir dans la construction et la réfection d'infrastructures hydro-agricoles, et de desserte dans les zones à fort potentiel agricole ;
- Améliorer la productivité agricole par des formations adaptées, en l'occurrence en ciblant les jeunes qui sont les meilleurs vecteurs d'innovation.

Pour ce qui est du développement des entreprises familiales mais aussi des petites et moyennes entreprises ou PME, il y a lieu de :

- Créer des structures d'appui au PME dans les différentes régions. Ces structures auront pour rôle i) d'informer les entrepreneurs et les promoteurs sur les procédures à suivre pour la création d'entreprise, les opportunités d'affaires ; ii) renforcer la capacité des entrepreneurs en technique de management, de stratégie commerciale, et en entrepreneuriat ; iii) apporter un accompagnement personnalisé aux entrepreneurs ;
- Mettre à la disposition des entrepreneurs, en l'occurrence les jeunes et les femmes, des services financiers adaptés, en l'occurrence la finance inclusive ;
- Faciliter l'accès des PME aux services publics d'électricité, d'eau, de transport, de sécurité et offrir aux micro-entreprises des espaces.

Les stratégies sectorielles ne suffisent cependant pas à assurer l'insertion des jeunes. Car ceux-ci peuvent être pénalisés par leur manque d'expérience, leur frilosité à entreprendre, leur difficulté d'accès aux moyens de production. Aussi, faut-il développer des programmes spécifiques de soutien à l'emploi pour les jeunes. Ces programmes faciliteront l'insertion des jeunes dans le salariat et/ou à créer leur propre entreprise.

Ces programmes visent à développer l'employabilité des jeunes par :

- la préparation à l'entrée sur le marché du travail (orientation, appui à l'élaboration de curriculum vitae et de lettre de motivation, à la préparation d'un entretien d'embauche), des futurs diplômés ;
- l'organisation de formation de type dual au profit des jeunes déscolarisés à l'exercice d'un métier ;
- la programmation de session de formation à l'entrepreneuriat pour les jeunes fréquentant encore le système scolaire ;
- le développement en partenariat avec le secteur privé de formations professionnalisantes afin de mieux faire correspondre la formation à l'attente des entreprises ;

En matière de soutien à l'embauche :

Pour surmonter le manque d'expérience qui fait défaut aux jeunes à l'insertion dans le salariat, des programmes de stages doivent être organisés, aussi bien dans l'administration publique que dans le secteur productif. Organisés pour une durée fixe (9 à 12 mois) et à plein temps, les stages sont attendus pour donner aux jeunes la possibilité d'apprendre le rudiment d'un métier.

A ce sujet, des mesures incitatives peuvent être accordées aux entreprises qui s'engagent à recruter des jeunes.

Mais faute de ressources, l'Etat malgache ne peut pas accorder un allègement fiscal pour le secteur privé comme incitation au recrutement des jeunes. En revanche, ce qui peut être soutenu, moyennant au besoin un financement extérieur ou à partir d'un fonds spécial, est l'accord de prêt à taux préférentiel aux entreprises qui encadrent des jeunes pendant une période, fixée à l'avance (exemple pendant 9 ou 12 mois), ou qui les embauchent à l'issue d'un stage.

Les programmes de stage dans le secteur public peuvent être faits auprès des institutions publiques spécifiques ou encore dans les ministères.

En matière des programmes de soutien à l'entrepreneuriat des jeunes :

Madagascar doit :

- Constituer un fonds de soutien. Ceci peut se faire à partir d'un prélèvement sur l'exploitation minière. Un tel procédé s'inscrit dans une logique de redistribution des ressources. Ce fonds sert à financer le prêt de démarrage des jeunes promoteurs.
- Développer des services financiers adaptés au besoin des jeunes promoteurs de projets ;
- Créer et développer des structures d'appui à l'entrepreneuriat des jeunes dans les régions du pays. Les structures d'appui auront pour rôle d'informer les jeunes sur les opportunités d'affaires existantes, sur les procédures à effectuer pour la création d'une entreprise ;
- Encourager le développement de centres de formations à l'entrepreneuriat, et d'accompagnement des jeunes promoteurs.

Du côté des bénéficiaires, le programme de soutien à l'entrepreneuriat des jeunes figurent les formations :

- i) à l'exercice d'un métier ;
- ii) au management, comptabilité et à une gestion simplifiées,
- iii) à l'entrepreneuriat.

Un stage auprès d'une PME est recommandé afin que le jeune promoteur soit confronté aux problématiques auxquelles font face les PME.

Ce programme d'appui à l'entrepreneuriat des jeunes doit prévoir une période d'incubation des jeunes promoteurs, qui par ailleurs doivent se regrouper en association pour bénéficier en retour les expériences de leurs pairs. Ces deux mesures visent à atténuer le taux d'échec des unités de production fondées par les jeunes.

Enfin, en support au programme de soutien à l'emploi, le système d'information sur le marché du travail, ou SIMT doit être redynamisé et renforcé. Les informations, produites par le SIMT, aident à l'orientation des formations professionnelles et à la programmation de ces formations. Elles servent pour l'intermédiation entre l'offre et la demande d'emploi, puis renseignent sur l'opportunité d'organiser des sessions de formation à l'entrepreneuriat selon les créneaux, considérés comme porteur par le SIMT. Le SIMT doit donc produire des statistiques à partir des bulletins périodiques ainsi que des études perspectives sur l'emploi.

Annexe

Bibliographie sélective

- Economie du développement, Dwight Perkins, Steven Radelet, David Lindauer, Ouvertures Economiques, Nouveaux Horizons.
- ENEMPSI, Enquête Nationale sur l'Emploi et le secteur informel à Madagascar en 2012, INSTAT, PNUD ENEMPSI, Enquête Nationale sur l'Emploi et le secteur informel à Madagascar en 2012, INSTAT, PNUD.
- Enquête Nationale sur le Travail des Enfants, ENTE 2007, du Programme IPEC du BIT avec l'INSTAT Enquête Nationale sur le Travail des Enfants, ENTE 2007, du Programme IPEC du BIT avec l'INSTAT.
- Household Enterprise in sub-saharian Africa, why they matter for growth, jobs, and livelihoods. Fox Louise, Sohnesen, Thomas Pave. Policy Research working paper n°6184, World Bank.
- Jobs and skills for Youth: Review of policies for youth employment of Indonesia.
- Les jeunes malgaches, faits et chiffres, Rapport synthétique, document UNICEF et UNFPA, Août 2011. Les jeunes malgaches, faits et chiffres, Rapport synthétique, document UNICEF et UNFPA, Août 2011.
- « L'insertion professionnelle des apprentis et des lycéens professionnels : des emplois proches des formations suivies », Liliane BONNAL, Ludovic FLEURY et Marie-Béatrice ROCHARD. Economie et Statistique 1999 – 3, N°323.
- Les modèles logit polytomiques non ordonnées : théorie et applications. Cédric AFSA ESSAFI, Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques. Série document de travail « méthodologie statistique » n°0301.
- « Multinomial logit models », by Ying SO, Warren F. Kuhfeld.
- Plan d'Action National sur l'Emploi et la Formation, PANEF, Ministère de l'Emploi de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle. Etats généraux de l'emploi et de la Formation, juillet 2014, avec le soutien du BIT.
- La Politique Nationale d'Emploi et de Formation Professionnelle (PNEFP), Ministère de l'Emploi, de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle, République de Madagascar.
- Politiques sur l'emploi des jeunes au cours de la reprise économique, Note d'orientation BIT.
- Rapport National sur le Développement Humain n°5 Madagascar, « Micro-entreprises, emploi et développement humain », PNUD, 2010.
- Tackling youth unemployment – global economic symposium, <http://www.global-economic-symposium.org/knowledgebase/the-global-society/tackling-youth-unemployment/proposals/tackling-youth-unemployment> .
- Tackling Youth Unemployment, Adapt Labor Studies book series. International School of Higher Education in Labor and Industrial Relation. Edited by Morley Gunderson and Francesca Fazio, Cambridge Scholars Publishing 2014.
- Youth, Jobs, and structural change : Confronting Africa's « Employment Problem », John Page, African Development Bank Group, working paper series, n°155 Octobre 2012.
- Youth Employment in Sub-saharan Africa. A copublication of the Agence Française de Développement and the World Bank. Deon Filmer and Louise Fox...

Le modèle logistique multinomial

Soit P_{ik} , la probabilité pour un individu i d'exercer un emploi avec la catégorie socio professionnelle agrégée k et P_{i0} la probabilité pour le même individu i d'être sans emploi, alors on a

pour tout $k = 1, 2, \text{ ou } 3$

(I)

$$P_{ik} = \frac{\exp(x_i' \beta_k)}{1 + \sum_{j=1}^{K-1} \exp(x_i' \beta_j)}, k = 1, \dots, K - 1,$$

et

(II)

$$P_{i0} = \frac{1}{1 + \sum_{j=1}^{K-1} \exp(x_i' \beta_j)}$$

En divisant la probabilité d'être la modalité k par la probabilité d'être dans la modalité 0 (la référence) et en appliquant la fonction logarithme à ce rapport ; on obtient l'équation :

(III)

$$\text{Log} \left(\frac{P_{ik}}{P_{i0}} \right) = x_i' \beta_k + \varepsilon_k, k = 1, 2, 3$$

Avec x_i le vecteur des caractéristiques de l'individu i et β_k le vecteur de paramètre à estimer et ε_k la perturbation.

Dans notre modèle on a les correspondances suivantes :

k , catégorie socioprofessionnelle agrégée :

1) – salarié ;

2) – dirigeant d'unité de production : patron, associé, travailleur à compte propre

3) – apprenti ou, aide familial

Ce sont les résultats du système d'équation (III) qui sont présentés dans les tableaux ... sur la modélisation du positionnement de l'individu vis-à-vis de l'emploi.

Résultat de l'estimation du positionnement vis-à-vis de l'emploi

Estimation par la méthode logit multinomial du statut dans l'emploi

	DF	Chi square	Pr > Chi sq
Likelihood ratio	2E3	4934.8	< 0.0001

Total observations : 28 024

Facteur explicatif	Salarié	Chef d'unité de production	Aide familial ou apprenti
Constante	-0,3943	1,711	1,7706
Cycle d'étude			
Collège	0,3452	-0,3565	-0,5281
Lycée	0,3698	-1,0110	-1,1029
Technique pro	0,1775*	-1,6395	-0,768
Supérieur	0,8535	-1,4946	-1,4863
Père ayant fait des études supérieures	-0,1386*	-0,1847	-0,295
Mère ayant fait des études supérieures	-0,7376	-0,3365*	-0,6169
Sexe masculin	1,0523	1,1517	-0,4515
Père chef d'unité agricole, ou pêche	-0,2715	0,4475	0,9077
Père chef d'unité hors agricole et pêche	-0,0781*	0,3639	0,2690
Père salarié agricole, pêche	0,2606*	0,6048	0,7182
Ayant déjà travaillé	0,7182	0,5292	-0,1658
Jeune 15-24 ans	-1,9110	-2,5930	-0,6987
Jeune 25-35 ans	-0,3267	-0,6506	-0,2967
Adultes 46 ans et +	-1,1418	-1,2108	-1,4799
Milieu urbain	0,0741	-0,7315	-1,0528

Source : INSTAT-PNUD-ENEMPSI 2012, nos propres calculs. * non significatif au seuil de 5%.

Mode de lecture les chiffres en colonnes composent les vecteurs β_k (avec k=1 pour salarié, k=2 chef d'unité de

production, k=3 aide familial ou apprenti) dans l'équation III : $Log\left(\frac{P_{ik}}{P_{i0}}\right) = x_i' \beta_k$. Ainsi, la signification du

coefficient 0,3452 à la croisée de la ligne collège et de la colonne salarié est que comparée à un individu qui n'a

pas dépassé le cycle primaire, celui qui a arrêté au collège a un écart de probabilité (exprimé en logarithme selon l'équation III) plus important de 0,3452 entre la tenue d'un poste de salarié et le fait de rester sans emploi. De la même façon, le coefficient -2,5930 qui est à la croisée de la ligne 15-24 ans avec la colonne chef d'unité de production exprime un écart de probabilité moins important pour un jeune de 15-24 ans comparé au cas d'un adulte de 36-45 ans d'être chef d'unité de production que sans emploi.

ⁱ Politiques sur l'emploi des jeunes au cours de la reprise économique, document BIT