

IV. - LA SITUATION SOCIO ECONOMIQUE ET LES LIMITES A PRENDRE EN COMPTE

IVA. - Pauvreté et emploi

En 2012, pour un taux de pauvreté estimé à 71,5% (avec le seuil national), c'est en réalité plus de la moitié de la population malgache (52,7%) qui vit dans l'extrême pauvreté.

Nonobstant les années 2002 et 2010 durant lesquelles Madagascar était en crise politique, ou au plus fort moment d'une crise d'une durée de 4 années, où il a atteint ses plus hauts niveaux soit respectivement 80,7% et 76,5% ; le taux de pauvreté, (mesuré avec le seuil national) a toujours stagné autour de 70% entre 1993 et 2012.

Cette situation atteste que si une récession de l'économie, engendrée ces derniers temps à Madagascar par une crise politique, se traduit par une hausse de la pauvreté ; les croissances que le pays a connues n'ont pas suffisamment duré pour infléchir significativement le niveau de la pauvreté en deçà du seuil de 70% (69,6% en 2001 et 68,7% en 2005).

Tableau 1 :
Evolution du taux de pauvreté (seuil national)

Milieu / année	2001	2002	2005	2010	2012
Urbain	44,1	61,6	52,0	54,2	48,5
Rural	77,1	86,4	73,5	82,2	77,3
National	69,6	80,7	68,7	76,5	71,5

Source : INSTAT/EPM2001, 2002, 2005, 2010, 2012 - ENSOMD, 2012.

Aussi, la réduction de la pauvreté passe par la création d'emploi de qualité comme le suggérerait l'assez forte corrélation négative (soit -0,703) entre l'incidence de la pauvreté et le taux de salarisation de l'emploi dans les régions. Ainsi, à Diana et à Analamanga où le taux de salarisation de l'emploi atteint ses plus hautes valeurs (30,3% et 23,9%) le taux de pauvreté observe ses plus faibles amplitudes : 42,2% et 47%. De la même façon, Androy, et Vakinankaratra qui ont parmi les plus faibles niveaux de taux de salarisation (3,2% respectivement 5,8%) présentent aussi parmi les plus fortes incidences de la pauvreté : 96,7% et 88,6%.

Accessoirement, ce lien entre pauvreté régionale et taux de salarisation (qui est un indicateur de formalisation de l'emploi et donc de développement du secteur productif) rappelle la nécessité de développer économiquement une région pour réduire la pauvreté.

Fait qu'il faut prendre en considération, dans l'emploi, la proportion de travailleurs pauvres, (disposant de 1,25 dollars PPA par jour) est de 68% ; tandis que le taux de sous-emploi inadéquat, qui

caractérise le fait de gagner moins que le salaire minimum horaire fixé par la loi, est 44,8% chez les salariés.

Certes, le taux de sous-emploi inadéquat tend à baisser avec le niveau d'instruction soit 65% chez les non instruits, 36,3% chez ceux qui sont du niveau secondaire et 8% chez ceux qui sont de niveau supérieur ; mais il concerne beaucoup plus les femmes (51,8%) que les hommes (40,5%), et surtout les jeunes de 15-24 ans (65,9%). D'où l'intérêt d'observer une attention spéciale en matière d'emploi à l'endroit des femmes et des jeunes pour une meilleure réduction de la pauvreté.

**Tableau 2 :
Croissance et inégalité**

	1997	1999	2001	2005	2010
Taux de croissance du PIB réel	3,7	4,7	6,0	4,6	0,3
PIB prix constant par personne occupée (USD 1990)	1 634	1 679	1 785	1 640	1 576
Rapport entre la consommation des 10% les plus riches par rapport à celle des 10% les plus pauvres	13,1	11,6	19,3	11,4	12,8
Rapport entre la consommation des 20% les plus riches par rapport à celle des 20% les plus pauvres	7,5	7,2	10,9	6,7	7,4

Source : World Bank Indicators.

Mais au-delà de l'ampleur de la pauvreté, il y aussi un fait qui milite pour la création d'emploi de qualité et l'amélioration du revenu des groupes vulnérables : la question de l'inégalité qui dans le cas malgache contribue à l'instabilité du pays. En effet, la tendance à la hausse du PIB (exprimé en dollar constant de 1990) par personne occupée, de 1 634 USD en 1997 à 1 785 USD en 2001, indiquerait trompeusement une amélioration du revenu des actifs occupés, et donc ne présageait pas la crise politique qui surviendrait en 2002.

Malheureusement, cette hausse de la productivité apparente du travail se faisait dans un contexte d'une aggravation de l'inégalité : alors qu'en 1997, la consommation des 10% des ménages les plus riches représentait 13 fois celle des 10% les plus pauvres, ce ratio passait à 19 durant l'année 2001 où Madagascar a connu un de ses plus fort taux de croissance : 6%.

Il est d'ailleurs observé que les crises politiques de 1991, 2002 et 2009 survenaient toujours après une période de 3 à 5 ans de croissance annuelle réelle excédant la croissance démographique qui s'amplifie au fil du temps (donc supposant une amélioration du revenu du travail). Ainsi, assier une croissance inclusive suppose un soutien à l'emploi dans une optique de redistribution des fruits de la croissance.

IVB. - Pour une amélioration de l'environnement règlementaire des affaires

L'analyse du classement « doing business » de la Banque Mondiale révèle une amélioration de la réglementation des affaires de Madagascar, que ce soit entre 2011 et 2013, ou encore entre 2014 et 2015.

Toutefois, le score de Madagascar : de 49,25 en 2015 (pour une échelle de 0 à 100, avec 0 la plus mauvaise situation et 100 la situation idéale ou frontière), reste inférieur à celui des pays partenaires au sein de la COMESA, ou de la SADC, ayant une ouverture sur l'océan indien ou le canal de Mozambique, comme Maurice (74,81), Afrique du Sud (71,08), Seychelles (63,16) Mozambique (56,92), Tanzanie (56,38), Kenya (54,98) ou encore à celui des pays enclavés comme le Rwanda (70,47), la Zambie (59,65) et Ouganda (51,11).

En d'autres termes, compte tenu de la moindre efficience de la réglementation des affaires à Madagascar, il aurait été préférable, pour la même activité d'investir dans les pays cités auparavant qu'à Madagascar.

Les pays qui présentent un niveau d'efficience comparable à Madagascar sur la réglementation des affaires sont : Djibouti (50,48), les Comores (49,56) et Malawi (49,20).

Eu égard à la taille de la population, qui indique la disponibilité de la main d'œuvre, le niveau de développement humain (faible ici) et du revenu par tête, qui caractérisent la compétitivité du facteur travail dans les pays suivants qui ont donc des niveaux comparables à Madagascar sur ces caractéristiques ; la Tanzanie, le Mozambique, voire le Rwanda, Malawi et l'Ouganda (malgré l'enclavement de ces trois derniers pays) sont donc des concurrents sérieux, sinon mieux placés pour attirer les investissements directs étrangers par rapport à Madagascar.

Avec le faible score que Madagascar obtient sur les dimensions suivantes de la réglementation des affaires : l'obtention des prêts (5), le raccordement à l'électricité (16,67), le règlement de l'insolvabilité (34,43) et l'octroi de permis de construire (46,68) ; c'est sur ces aspects que le pays doit le plus faire d'effort pour atteindre le niveau d'efficience des pays pouvant être ses concurrents à l'attraction d'IDE.

IVC. - La nécessité de développer l'exportation régionale

Pour une économie ayant un marché domestique restreint, la relance de l'exportation est la meilleure option pour augmenter la production, et par la même occasion créer de l'emploi dans les entreprises exportatrices.

Toutes les opportunités offertes par les accords de partenariats économiques, ou régionaux doivent être exploitées. Pour ce faire, la diversion des commerces due au libre-échange est une aubaine. Force est cependant de constater que le pays n'a exploité que 21,5% de ses potentiels d'exportation (20,4% pour la SADC et 22,6% pour le COMESA) vers l'ensemble des pays de la SADC et du

COMES auxquels appartient Madagascar. Ceci est dû à une focalisation vers les îles de l'océan indien (Comores, Maurice, Seychelles) pour lesquelles le potentiel d'exportation de Madagascar est déjà surexploité, au détriment des autres partenaires en l'occurrence vers les « grandes » économies de ces deux régions comme l'Afrique du Sud (20,2%) et l'Egypte (14,5%). Pourtant, la complémentarité de l'exportation malgache aux importations de ces deux pays est relativement importante (27,7% avec l'Afrique du Sud et 30,3% avec l'Egypte).

Au contraire, la non exploitation de l'exportation surtout si est due à un manque de compétitivité serait néfaste à l'économie malgache à cause de la diversion du commerce à l'établissement d'une zone de libre-échange au sein de la SADC.

IVD. - Les limites du développement sectoriel

IVD1. - Les limites du régime franc

Depuis son avènement en dans les années 90, le régime franc est le premier pourvoyeur d'emploi salarial. Ceci est particulièrement attesté dans la branche textile et confection très consommatrice en main d'œuvre.

En 2012, le nombre d'entreprise franches fonctionnelles a été de 133 dont 75 étaient de la branche textile et confection , tandis que le total d'emplois pourvus par le régime franc étaient de 98 415 (dont 90 960 dans les branches textile et confection), soit de l'ordre 17% (à confirmer) des emplois pouvant revendiquer leurs droits sociaux en étant affiliés à la CNaPS (caisse nationale de prévoyance sociale).

Mais en dépit de son poids relatif dans le secteur moderne (11,4% et 15,5% de la valeur ajoutée manufacturière en 2011 et 2007 ; 64,5% et 34,1% de l'exportation totale en 2008 et 2013), il faut tenir compte de sa forte sensibilité aux chocs sur la demande.

Ainsi, l'emploi total pourvu par le régime franc, après avoir reculé de 110 001 en 2001 à 57 999 en 2002 (année de crise politique) a crû continuellement jusqu'à 153 038 en 2008, puis a de nouveau reculé à 95 376 en 2009, ce qui dénote de la forte élasticité de la demande de travail face à la variation de la production (la commande).

Mais cette grande variabilité se voit aussi au niveau du nombre d'entreprise. En effet, le nombre d'entreprise franches, qui a été de 180 en 2001 et chuté à 107 en 2002, a certes augmenté à 186 en 2004, mais malheureusement a reflué à 165 en 2008 ou portant l'économie était en plein essor. Ce profil témoignant du repli est surtout observé avec les entreprises franches textile et confection, à cause probablement de la fin des accords multifibres, la difficulté de Madagascar à remplir l'intégration verticale comme le préconisait l'AGOA et aussi le renchérissement relatif du coût du travail dû à l'afflux d'IDE (miniers).

IVD2. - Les limites des services informatiques

Le développement des services informatiques (considérés comme une niche avec la création des centres d'appel), qui peut se faire par le biais de celui des entreprises franches, ou encore du secteur du TIC, peut être apprécié par l'évolution de l'emploi dans les entreprises franches informatiques, ou encore des entreprises de ce secteur particulier. A ce sujet, il est à souligner que la tendance observée par le nombre total d'entreprises franches, ou de l'emploi total pourvus par les entreprises franches, qui est faite de croissance soutenue entre 2002 à 2008, et marquée par le recul dû aux crises en 2002 et 2009, est aussi constatée auprès des entreprises franches informatiques . L'emploi pourvu par les entreprises franches informatiques est en moyenne de 2 255 entre 2001 et 2013 avec un pic de 3258 en 2008 et sa plus faible valeur de 1235 en 2002. C'est la deuxième branche en termes de création d'emploi après celle du textile et confection, aussi toutes les stratégies de développement ont misé sur ces deux branches pour la création d'emploi, en l'occurrence pour les jeunes. Ce sont des « bassins de l'emploi » : le textile et la confection pour ceux qui n'ont pas une qualification spécifique mais de niveau secondaire, et l'informatique pour ceux de niveau universitaire.

Cependant vu le nombre d'entreprise de la branche (le maximum est de 16 en 2008), beaucoup d'effort reste à réaliser pour attirer davantage d'investisseur dans le secteur, comme l'a évoqué le « Plan de développement à court, moyen et long terme de Madagascar » proposé par le secteur privé.

IVD3. - Les limites des secteurs agricole et informel

A Madagascar, l'emploi est pourvu essentiellement par le secteur agricole, soit pour 75%, et par le secteur informel non agricole, soit à hauteur de 17% des emplois. Ces deux secteurs sont caractérisés par leur faible capacité de production et leur manque de modernisme dans l'organisation de leur unité de production.

Les unités de production agricole sont généralement de type familial. L'exploitation agricole a une superficie moyenne de 1,7 ha, alors que la production (en l'occurrence pour l'agriculture) est destinée essentiellement à l'autoconsommation. Les unités de production informelles sont pour leur part de taille réduite (faites d'auto-emploi, ou composées du travailleur indépendant soutenu par un aide-familial), exerçant des activités de subsistance, et produisant pour la satisfaction des besoins des ménages (les biens et services fournis sont pour la consommation finale).

Le taux de salarisation, qui représente un indicateur de modernisme dans l'organisation des unités de production n'est que de 1,8% dans le secteur agricole, et de 18,8% dans le secteur informel, ce qui témoigne de l'absence de logique d'expansion et un recrutement sur une base essentiellement familiale. En conséquence, la proportion d'emplois vulnérables (tenus par les travailleurs indépendants et autres aides familiaux) est de 86,1%.

IVD4. - Les limites du secteur du tourisme

Le tourisme a été toujours considéré comme secteur porteur dans toutes les stratégies de développement du pays adoptées. L'espoir est mis en ce secteur aussi bien dans sa capacité à faire rentrer des devises qu'en matière de création d'emploi (en l'occurrence pour les jeunes). Toutefois, une analyse basée sur les informations de 140 pays montre que des efforts doivent être encore entrepris en la matière.

En effet, s'il est établi que la compétitivité du secteur tourisme et du transport aérien est déterminant dans la production du secteur touristique ; Madagascar se montre moins compétitif que d'autres membres des îles vanilles (Seychelles, île Maurice), des pays riverains de l'océan indien (Kenya, Tanzanie, Mozambique) ou encore des pays de l'Afrique australe (Afrique du sud, Botswana, Namibie). Ce fait est attesté par le rang de Madagascar qui est de 131^{ième} sur 140 pays au niveau mondial, et 26^{ième} sur 31 pays d'Afrique en matière de compétitivité du tourisme et du transport.

Il faut donc pour Madagascar agir sur des faits qui améliorent cette compétitivité comme : l'amélioration de la qualité de l'environnement naturel, la couverture de la connexion internet, l'offre de service de santé, et les caractéristiques du transport aériens (densité des aéroports, nombre de compagnie desservant Madagascar, le nombre de siège au kilomètre, la qualité des infrastructures aéroportuaires) ou encore le nombre de chambre d'hôtel, etc.

IVE. - La limite du développement économique régional

Une étude réalisée par INSTAT avec le financement du PIC dans deux de ses zones d'implantation : Nosy Be et Taolagnaro a révélé des résultats mitigés en terme d'emploi. Ainsi, si les branches comme « immobilier, location et services aux entreprises », la construction, ou encore la branche « transport, auxiliaires de transport et communication » ont créé davantage d'emploi sur la période 2006-2007 que par le passé ; d'autres branches ont vu leur effectif régressé. Ceci est particulièrement vérifié pour le cas de Nosy Be où son insularité, a induit une diversion de la main d'œuvre, surtout celle qui est qualifiée, de certaines branches (exemple celle des activités de transformation) au profit des autres plus rémunératrices. Pour ce cas de Nosy Be, le développement régional a davantage généré une mobilité interbranche de la main d'œuvre qu'une hausse de l'emploi total.

En revanche, Taolagnaro a pleinement joué son rôle de pôle d'attraction, car la création d'emploi dans cette localité a généré une migration en provenance des districts de l'Anosy (la demande locale non satisfaite en main d'œuvre comblée par la migration intrarégionale). Toutefois, pour l'année de 2006-2007 de référence de l'étude, plus de 97% des emplois créés étaient temporaires, ce qui correspondait à la phase d'investissement des grands projets.

La productivité du travail a augmenté aussi bien à Nosy Be qu'à Taolagnaro mais avec des baisses pour certaines branches. A Nosy Be, l'amélioration a été constatée les branches « élevage, pêche et chasse », et du « commerce, réparation de véhicule et articles de maison », ce qui pourrait être due à un effet inflationniste sur la demande.

IVF. - Les performances et les contreperformances de l'éducation

Si l'investissement dans l'éducation est crucial pour assurer le dividende démographique, force est de reconnaître que la performance de l'éducation est mitigée. Parmi les points positifs du système éducatif figure l'amélioration du niveau d'étude entre les générations. La fréquentation scolaire en est un premier indicateur, en effet, si 90% des jeunes de 10-14 ans reconnaissent avoir fréquenté, ou fréquenté encore l'école, les individus de 50-55 ans ne sont que 74% à avoir été à l'école. Cette proportion baisse d'ailleurs à 49% chez les personnes âgées de 75 ans et plus.

Le deuxième indicateur qui souligne de l'amélioration de l'instruction entre les générations est le niveau d'instruction lui-même. Il est en moyenne estimé à 6 années d'études accomplies pour la génération de 20-24 ans, à 5,7 ans chez les 55-60 ans, mais ne vaut plus que de 4 ans pour les 70 ans et plus.

Mais en dépit de l'amélioration entre les générations, dans le court terme, il peut y avoir une contreperformance du système éducatif, comme en témoigne le recul de 10 points de pourcentage du taux net de scolarisation primaire entre 2005 et 2010 soit de 83,3% à 73,4%. Le recul, synonyme de non atteinte de l'objectif de l'universalisation de l'enseignement primaire, est essentiellement induit par la crise économique que le pays a enduré.

La déscolarisation et la non-scolarisation ont concerné en 2012, 26% des 10-14 ans, et 68% des 15-19 ans, ce qui les mettrait sur le marché du travail avec un niveau d'instruction insuffisant, et les confinerait par la même occasion sous la trappe à pauvreté : le lien entre pauvreté et niveau d'instruction est vérifié par une assez forte corrélation négative de -0,65 entre le niveau d'instruction moyen des actifs occupés par région et l'incidence de la pauvreté par région.

Mais la principale contreperformance du système éducatif résiderait dans le manque de garanti à l'insertion dans l'emploi chez les jeunes. En effet, les primo-demandeurs d'emploi, dans la conception du chômage au sens du BIT, qui sont âgés de 22,7 ans en moyenne, ont aussi un niveau d'instruction moyen de 7,2 ans. Ce qui fait d'eux des actifs plus instruits, que la moyenne de ceux qui ont un emploi (5 années d'études réussies), en l'occurrence, ceux qui exercent dans les entreprises informelles hors agricultures (6 années d'études) et les membres des entreprises informelles agricoles (4,1 années d'études).

Par ailleurs, à l'image de ce qui est observé dans des pays africains sub-saharien, le taux de chômage au sens du BIT, quoique faible sur l'ensemble de la population active soit 1,3%, est plus important pour ceux qui sont de niveau universitaire (4,9%) et ceux qui ont effectué une formation

technique (4,5%) révélant ainsi une relative difficulté d'insertion à l'emploi correspondant à la formation suivie.

L'exemple le plus patent du manque d'adéquation entre la formation et le besoin du marché est caractérisé par le recours massif à la main d'œuvre étrangère lors de la phase d'investissement des projets miniers d'extraction d'ilménite (Taolagnaro) et de transformation de nickel (Ambatovy-Moramanga).

IVG Quelques faits à retenir sur l'insertion des jeunes à l'emploi

IVG1 La difficulté d'insertion des jeunes et la primauté du salariat par rapport aux autres statuts dans l'emploi

Avant tout, il importe de rappeler la difficulté d'insertion des jeunes à l'emploi, que ce soit à titre de salarié ou comme un travail au compte propre ou comme un aide familial ou travailleur familial.

D'abord pour le salariat, un rapport du BIT a souligné que, dans les économies développées mais aussi dans celles qui sont en transition, si en période de récession les jeunes sont les premiers à perdre leur emploi, lors des reprises ; l'embauche se fait également en premier lieu au profit des adultes (car ils sont les plus expérimentés). En outre, l'emploi des jeunes sont les plus précaires, quelle que soit la conjoncture économique. Ces faits sont vérifiés dans le cas malien, et donc pourrait concerner aussi le cas malgache.

En effet, si 43,1% des jeunes escomptent occuper un emploi salarié, il y a un net déphasage entre cette aspiration des jeunes avec la réalité car seuls 11,0% des emplois créés au cours de l'année de référence étaient salariés. Par ailleurs, même si le taux de salarisation chez les jeunes de 15-29 ans est de 12,4%, seuls 5,4% de ceux qui ont été précédemment sans emploi qui sont devenus salariés.

Ensuite, pour ce qui concerne la création de sa propre entreprise comme stratégie alternative à l'embauche comme salarié, celle-ci reste peu adoptée par les jeunes au travail, surtout ceux qui ont moins de 25 ans. Au contraire, chez les 15-29 ans, c'est le statut d'aide familial, admis par la moitié d'entre eux (51,9%) qui prédominent, témoignant ainsi encore un manque de volonté ou de possibilité à se prendre en charge. Il y a toutefois, une proportion non négligeable (30,9%) de travailleurs indépendants qui par essence dirigent une unité réduite à une seule personne, ou épaulée par un proche non salarié, leur activité relève pour cela surtout de la subsistance. Les employeurs parmi ces jeunes de 15-29 ans ne constituent donc qu'une infime partie (4,3%) de ceux qui exercent une activité.

Mais la dualité entre le salariat d'une part et le travail à propre compte ou comme aide familial d'autre part, est une donnée qui doit être prise en considération dans l'appui à l'insertion des jeunes. En effet, l'analyse du passage d'un état précédent (emploi ou un état transitoire hors de l'emploi) vers l'emploi actuel révèle que les jeunes salariés actuels ont en majorité (8 cas sur 10) été précédemment déjà

salariés (dans un autre poste, ou auprès d'un autre employeur), la plupart des travailleurs (83%) à leur propre compte l'ont été déjà aussi, tandis que la quasi-totalité des aide-familiaux ont déjà tenu un emploi similaire juste avant l'actuel.

Parallèlement à cela, le passage du salariat vers le statut de dirigeant d'unité comme travailleur indépendant (5,6%) ou employeur (2,2%) est plus fréquent que le chemin inverse (seuls 1,1% des chefs d'unité et 0,9% des aides familiaux sont devenus salariés). Ce qui souligne la primauté du salariat par rapport aux autres statuts dans l'emploi. En d'autres termes, cette barrière à l'entrée du salariat pour ceux qui tiennent un autre type d'emploi ne saurait être surmontée que par une formation spécifique formelle.

IVG2. - Mais le jeune lui-même peut-il créer un emploi pour un autre ?

Selon le projet PROSPERER, les micro-entreprises rurales, même lorsqu'elles bénéficient d'un soutien technique, organisationnel et financier, sont plus nombreuses à faire appel à l'appui d'un membre de la famille plutôt que de recruter un salarié en cas d'expansion de leur activité. Ce mode d'organisation prudentielle est attesté par la dominance des auto-emplois (72%) et des unités de production de type non salarial (19%) (composées du chef d'unité et d'aide familial, sans salarié) parmi les unités de production informelles (UPI) non agricole.

A Madagascar il a été relevé que ce sont les unités de production informelles (UPI) des branches BTP, sylviculture ou de la transformation du bois, qui sont relativement les plus nombreuses à être de forme salariale (c'est-à-dire à être composée d'un employeur et de salariés, et donc sans aide familial). La recherche de l'efficacité pour des activités requérant un savoir-faire spécifique oblige à recruter hors du cercle familial. En d'autres termes, un soutien à l'embauche par le biais du développement des micro-entreprises et des petites entreprises, doit miser sur les activités qui demandent une certaine technicité de leur main d'œuvre.

IVG3 La spécificité de l'entrepreneuriat des jeunes

Le développement de l'entrepreneuriat a des spécificités qu'il faut prendre en considération. D'abord, au niveau de l'âge. Des études sur des cas étrangers ont révélé une certaine frilosité chez les plus jeunes, que ce sont surtout ceux qui ont plus de 25 ans qui réussissent le mieux à faire marcher leur unité de production.

Dans le cas malgache, cela se traduit par le fait que l'âge moyen des dirigeants d'unités de production informelle (non agricole) est de l'ordre de 38 ans (38,8 ans pour les patrons, et 37,9 ans pour les travailleurs indépendants), alors que les jeunes de moins de 26 ans dans le secteur informel se voient davantage comme apprenti, aide familial que patron (seuls 12,6% le sont) ou travailleur indépendant (18,2%).

C'est à ce titre que l'Union Africaine étend jusqu'à 35 ans l'âge limite des jeunes, tandis que le Mali le fixe à 40 ans. Ainsi, le choix de Madagascar de retenir la classe d'âge 15-35 ans est pertinent. Le deuxième fait concerne l'accès au financement. Le manque d'expérience, et le peu de confiance que les institutions financières ont vis-à-vis des jeunes rend leur accès au financement encore plus difficile que pour les entrepreneurs âgés. D'où la nécessité parfois d'allouer un crédit de démarrage aux jeunes promoteurs.

Le troisième fait concerne la pérennisation des acquis. Le projet PROSPERER a révélé que le cas des bénéficiaires de son soutien, qui chercheront plutôt un autre métier que celui pour lequel ils ont été formés. Dans le contexte malien, il a été constaté le cas des bénéficiaires de soutien à l'emploi des jeunes qui utilisent leur fonds de démarrage pour faire du commerce jugé plus prestigieux.

IVH. – De la formation professionnelle

IVH1. – Remarques sur la PNEFP

Quoique concernant l'appui à l'insertion des jeunes, la PNEF ne suffit pas à elle seule à traiter de la problématique. En effet, pour ceux qui veulent se mettre à leur propre compte, il importe de leur faire bénéficier d'un service d'un incubateur (un parrain entrepreneur dans le secteur) pour les accompagner dans leur essor. Par ailleurs, il y a la question de l'accès aux financements qui nécessite une formation spécifique au montage de projet, ensuite une formation à la gestion de projet est aussi nécessaire aux jeunes entrepreneurs.

La VAE pour une insertion des jeunes dans le salariat du secteur formel est aussi discutable en cas de concurrence avec une certification par un diplôme officiel. Le difficile passage du secteur informel vers le secteur formel peut en témoigner. En revanche, elle est utile pour la certification d'un maître-artisan moniteur qui sera sollicité pour dispenser son savoir à des jeunes voulant apprendre un métier mais qui n'ont pas eu une formation initiale (formelle), et surtout s'il n'y a pas de formation initiale formelle correspondante conduisant à l'exercice du métier.

La VAE peut donc être faite par les pairs, lorsqu'il profite à un artisan-moniteur. A ce titre, il doit se faire au sein des associations des professionnelles et autres coopératives.

Etant donné que le faible taux de chômage observé est aussi lié à l'absence d'informations sur le marché du travail (les potentiels chercheurs d'emploi ne recherchent pas de l'emploi faute de savoir où, à qui, s'adresser); il importe que des informations sur les offres d'emploi existent à l'endroit où les jeunes peuvent se renseigner sur les offres de formation.

La promotion d'une croissance inclusive génératrice d'emploi est aussi partiellement abordée, c'est-à-dire essentiellement en faisant profiter par les jeunes d'une région d'implantation d'un projet les emplois directs créés par ce dernier (par le biais de la dispense d'une formation initiale ou d'une formation professionnelle spécifique correspondante préalable dans la région).

D'autres mesures, ou programmes sont à mettre en œuvre, en l'occurrence pour faire développer les activités connexes à un projet d'investissement (en dehors des cinq secteurs stratégiques), ou pour relever la productivité ou la capacité de production des activités des plus vulnérables.

L'identification d'un métier porteur, la formulation du curriculum de la formation conduisant à son exercice, et de tous les référentiels liés à la formation, ne doivent pas être dissocié d'un effort d'élaboration de la nomenclature du métier. Une activité similaire a été réalisée avec le soutien du BIT mais restreinte aux métiers ruraux. Elle a été initiée dans quelques régions du pays.

Dans l'établissement d'un répertoire national, le pays peut donc s'inspirer de ce que font mutuellement quatre pays Africains pilotes (Bénin, Cameroun, Mali, Sénégal) dans l'élaboration du Répertoire Opérationnel Africain des Métiers ou ROAM. Cet exercice, qui nécessite une enquête auprès des spécialistes sur le métier et des formateurs, indique la formation requise, le niveau de diplôme que celle-ci sanctionne, le milieu d'exercice, et la classification du métier.

L'existence de cette classification, ainsi que les informations sur l'intermédiation (confrontation de l'offre à la demande de travail), comme pourrait le rapporter le système d'information sur le marché du travail, aident à mieux gérer la programmation de la formation pour le métier.

IVH2 La question du développement de la compétence

Quatre modes de développement compétence peuvent être identifiés chez les actifs des unités de production informelles. Il y a en premier lieu l'apprentissage sur le tas, qui est avancé par 68,6% des actifs occupés. C'est le mode reconnu par la quasi-totalité de ceux qui fournissent les services aux ménages et les commerçants. Leur type d'activité est de loin celui qui ne requiert pas de savoir-faire spécifique au préalable. Puis arrive en deuxième position l'apprentissage dans une petite entreprise, avec 26,6% des déclarations. C'est le mode qui est le plus relativement cité par ceux qui exercent dans les branches manufacturières comme le BTP, la transformation du bois, la confection, ou encore la sylviculture (avec une proportion de l'ordre de 4 à 5 actifs sur 10).

Le développement de la compétence pour l'exercice d'un métier à partir d'une formation professionnelle n'est reconnu que par 2,4% des actifs occupés du secteur informel, mais surtout par 21,6% de ceux qui exercent dans la branche réparation.

L'apprentissage auprès d'une grande entreprise, qui s'apparente donc à un stage, n'a été affirmé que par 0,4% des actifs, mais ce peu de recours à l'apprentissage auprès d'une grande entreprise peut tout simplement témoigner le fait que le stage aurait plus souvent débouché par un recrutement dans les grandes entreprises.

Ces résultats montrent le gap que le système éducatif malgache doit combler en matière de formation professionnelle (à cycle court ou long) pour satisfaire les besoins de l'économie. Ceci est particulièrement vrai dans les activités de transformation, ou encore de réparation. Par ailleurs, au vu de l'importance relative de l'apprentissage préalable dans une petite entreprise, ils rappellent aussi

l'opportunité d'établir un partenariat avec une petite entreprise pour assurer un apprentissage en guise de formation pour les apprenants. Il est à souligner qu'une telle approche a été déjà adoptée dans le cadre du programme PROSPERER financé par le FIDA.

Ce dernier résultat montre que la formation professionnelle en l'occurrence pour les cycles courts peut donc aussi être dispensée par des « artisans », auxquels une valorisation de leur acquis a été préalablement faite.

RECOMMANDATIONS

Sur la base de l'état des lieux sur les initiatives en faveur de l'emploi et des activités génératrices de revenu, une esquisse de la politique de l'emploi pour la réduction de la pauvreté peut être dressée.

Quelle politique de l'emploi pour Madagascar ?

Les objectifs d'une politique de l'emploi pour la réduction de la pauvreté

Au vu de la stagnation de la pauvreté sur la période 1993 – 2012, mais aussi l'échec à atteindre les OMD ; la politique de l'emploi que Madagascar mettra en œuvre doit lui permettre d'atteindre ses engagements dans le cadre des ODD (Objectifs pour le Développement Durable), ou ses engagements régionaux (d'Ouagadougou de 2004 et de Malabo de 2011 de réduction du chômage des jeunes, et du soutien à l'emploi de groupes vulnérables). En effet, l'emploi constitue l'unique moyen de réduire la pauvreté.

Cette politique de l'emploi doit profiter à toutes les couches de la population, aussi bien les jeunes que les adultes, tant la gente féminine, que les pauvres et par la même occasion réduire les inégalités. Elle doit couvrir aussi bien l'insertion des jeunes à l'emploi que l'amélioration de la productivité des personnes occupées, ou encore l'amélioration de la qualité de la main d'œuvre future. En d'autres termes, elle doit compter aussi bien sur le développement sectoriel et des entreprises que sur l'amélioration du système éducatif et de l'enseignement technique / la formation professionnelle.

Ainsi, la politique de l'emploi doit miser sur l'atteinte ou contribuer à l'atteinte des cibles suivantes des ODD :

- 1. - réduire le taux de pauvreté (dont le revenu est de moins de 1,25 USD en parité de pouvoir d'achat) (ODD1, cible 1.1);
- 2.- veiller à ce que tous les hommes et les femmes, en particuliers les pauvres et les personnes vulnérables bénéficient des mêmes droits aux ressources économiques, à l'accès à la propriété et au contrôle des terres, aux ressources naturelles, aux nouvelles technologies et les services financiers adéquats (ODD1 cible 1.4) ;

- 3.- multiplier la productivité agricole et les revenus des petits producteurs alimentaires, en particulier les femmes,...(ODD 2 cible 2.3) ;
- 4.- accroître les investissements en faveur de l'infrastructure rurale, des services de recherche et de vulgarisation agricoles afin de renforcer les capacités productives agricoles (ODD2 2.5a) ;
- 5.- adopter des mesures visant à assurer le fonctionnement adéquat des marchés des denrées alimentaires et des produits dérivés ... (ODD 2 cible 2.5c) ;
- 6.- faire en sorte que toutes les filles et tous les garçons suivent un cycle complet d'enseignement primaire et secondaire gratuit, équitable et de qualité, qui leur donne des acquis pertinents et effectifs (ODD4 cible 4.1) ;
- 7.- veiller à ce que les femmes et les hommes aient tous accès dans des conditions d'égalité à un enseignement technique, professionnel ou tertiaire y compris universitaire, de qualité et d'un coût abordable (ODD4 cible 4.3) ;
- 8.- augmenter le nombre de jeunes et d'adultes disposant des compétences, notamment techniques et professionnelles nécessaires à l'emploi, à l'obtention d'un travail décent et l'entrepreneuriat (ODD4 cible 4.4) ;
- 9.- étendre l'infrastructure et perfectionner les technologies afin d'approvisionner en services énergétiques modernes et durables les habitants (nécessaire pour le développement des activités économiques (ODD 7 cible 7.4b) ;
- 10.- mettre l'accent sur les secteurs à forte valeur ajoutée et à forte intensité de main d'œuvre (ODD8 cible 8.2) ;
- 11.- favoriser les activités productives, la création d'emplois décents, l'entrepreneuriat, la créativité, la croissance de micro entreprises et les PME/PMI y compris par l'accès aux services financiers (ODD 8 cible 8.3) ;
- 12.- réduire la proportion des jeunes qui n'ont pas d'emploi et qui ne suivent aucun enseignement ou formation (ODD8 cible 8.6);
- 13.- traduire en termes opérationnels la stratégie mondiale en faveur des jeunes (ODD 8 cible 8.10b) ;
- 14.- promouvoir une industrialisation durable créatrice d'emploi (ODD 9 cible 9.2) ;
- 15.- accroître l'accès des entreprises, notamment des petites industries aux services financiers à des prêts à des conditions abordables, et leur intégration au sein des chaînes de valeur et des marchés (ODD9 cible 9.3) ;
- 16.- renforcer l'autonomisation de toutes les personnes et favoriser leur intégration sociale, politique et économique...(ODD10, cible 10.2) ;

Par ailleurs, au même titre que les secteurs jugés porteur dans le PND, la promotion de l'économie verte est génératrice d'activités économiques. Ce qui doit être mise à profit pour la création d'emploi pour les jeunes.

Les programmes de soutien à l'emploi

Pour pouvoir atteindre les objectifs mentionnés auparavant de la politique de l'emploi, différents programmes doivent être élaborés ou mis en œuvre. En d'autres termes, le plan national de soutien à l'emploi doit comprendre plusieurs composantes et dépasser les attributions du ministère en charge de l'emploi. A ce sujet, tous les éléments cités dans le chapitre IV doivent donc faire partie du plan national de soutien à l'emploi.

C'est-à-dire que le plan de soutien à l'emploi doit permettre aux exploitants agricoles pauvres d'améliorer leur productivité pour mieux lutter contre l'insécurité alimentaire.

Il doit aussi permettre aux pauvres en leur donnant un accès aux opportunités économique d'améliorer leur revenu, et ce par le biais d'un financement adapté, et en les orientant dans la création d'activité génératrice de revenu. Sur ce point comme sur le précédent, le soutien aux femmes doit être de rigueur.

Le plan doit aussi avoir pour ambition de renforcer la qualité du système éducatif en général, à des fins d'améliorer la qualité de la main d'œuvre future, mais aussi de l'enseignement technique et la formation professionnelle en particulier pour mieux faciliter l'insertion des jeunes à l'emploi et garantir l'adéquation de la formation au besoin de l'emploi.

Le plan doit comprendre le développement des entreprises, en l'occurrence des petites et micro entreprises, à l'endroit des jeunes ou des femmes, ou encore l'amélioration de la productivité de la main d'œuvre sans laquelle une hausse du revenu du travail n'est pas assurée.

Le plan facilitera donc l'insertion dans le salariat, mais promeut aussi l'auto-emploi par la création par les jeunes de leur propre entreprise. Sur ce sujet. Le développement de l'esprit entrepreneurial, à travers l'organisation d'un concours sur les meilleures initiatives pour créer de l'émolument, doit être encouragé.

A titre d'exemple,

En matière d'amélioration du revenu :

Les programmes de soutien à la sécurité alimentaire de la FAO ou de la BAD contribuent à l'atteinte des objectifs 1, 3 et 4 mentionnés auparavant, sans en avoir l'exclusivité car le programme crédit avec éducation, ou CAE du PNUD contribue aussi à l'atteinte des objectifs 1 et 3. Ce dernier programme du PNUD permet aussi d'ailleurs d'atteindre l'objectif 16, à savoir sur l'autonomisation des femmes.

En matière de développement des micro et petites entreprises

Les programmes financés par l'UE sur le soutien à l'exportation, ou encore l'accord préférentiel AGOA des Etats Unis concourent au développement des entreprises exportatrices et à l'atteinte de l'objectif

11. L'intervention de l'ONUDI avec le soutien financier du PNUD dans le cadre de la promotion des industries créatives s'inscrit aussi à l'atteinte de l'objectif 11.

Tandis que le soutien du PAM, de l'UNICEF ou de l'UNESCO à l'enseignement, notamment primaire, se voit dans l'atteinte des objectifs 6, 7 et 8 (spécifiquement pour l'UNESCO).

L'appui à l'insertion des jeunes à l'emploi, que ce soit en touchant les déscolarisés comme le fait l'UNESCO, ou les jeunes ruraux avec le programme PROSPERER ou FROMAPROD du FIDA ou les diplômés comme le font la BAD avec le BIT est caractérisé par les objectifs 12 et 13, voire 7 et 8 avec aussi l'intervention du PNUD et de l'ONUDI, et l'AFD.

Pour plus d'efficience, la mise en œuvre du plan de soutien à l'emploi pour la réduction de la pauvreté doit être alignée avec les stratégies de développement régional, que ce soit à travers les programmes PIC (pôle intégré de croissance) que les PRD (programme régional de développement). Ce plan doit aussi tenir compte des zones d'intervention des PTF.

Il est à rappeler que le soutien à l'emploi des jeunes, aussi bien chez les diplômés que ceux sans qualification est peu développé à Madagascar. Un tel programme mérite cependant d'être soutenu et étendu pour un pays sortant d'une longue crise politique pour mieux assoir la stabilité.

Le financement du plan de soutien à l'emploi

Le plan national de soutien à l'emploi doit prévoir la constitution d'un fonds dédié à cette mission. Des pays africains (Maroc, Algérie, Cameroun, Mali, etc.) ont par exemple créé leur agence nationale pour le soutien à l'emploi des jeunes. Le financement de ces agences peut-être tirée des redevances pétrolières (cas de l'Algérie) ou sous forme d'emprunt (cas du Mali) en attente d'une meilleure mobilisation des ressources internes.

La constitution de ce fonds joue le rôle de redistribution de ressource en l'occurrence dans le cas des pays connaissant une croissance économique peu créatrice d'emploi car basée sur un secteur hautement capitalistique (extraction pétrolière). Elle permet donc de développer d'autres activités, dans une optique de diversification des activités économiques, et par la même occasion générer des emplois, dont pour les jeunes.

La création d'une agence nationale pour le soutien à l'emploi des jeunes constitue une réponse d'un certain nombre d'Etats africains pour traiter de la problématique de l'emploi des jeunes, surtout après le printemps arabe. L'Etat malgache peut donc aussi s'en inspirer pour prévenir toute explosion sociale causée par la frustration des jeunes sans emploi.

En complément de son propre financement, l'Etat malgache peut solliciter le soutien de ses PTF pour financer les programmes de soutien à l'emploi au vu des objectifs chiffrés en termes d'emplois créés, de sessions de formation professionnelle organisées, d'apprenants formés, de paysans encadrés, de

travailleurs bénéficiant de recyclage, de volume de prêts accordés aux promoteurs (ou porteurs de projet).

Le développement d'un système d'information sur le marché du travail

La mission du système d'information sur le marché du travail ou SIMT

Pour sa meilleure mise en œuvre, toute politique économique nécessite un instrument de suivi et évaluation. Telle doit être aussi le cas de la politique de soutien à l'emploi, ou plus précisément de son plan de mise en œuvre. C'est le système d'information sur le marché du travail ou SIMT qui joue ce rôle d'instrument de suivi de la mise en œuvre de la politique sur l'emploi.

Ainsi, au même titre que le renseignement de la situation sur le marché du travail à travers les indicateurs classiques comme, les taux d'activité, d'emploi (ratio population emploi) de chômage, et le nombre d'emplois créés ; le système d'information sur le marché du travail (SIMT) doit aussi informer sur la performance et la réalisation des différents programmes de soutien à l'emploi comme : l'éducation, la formation professionnelle, le développement des entreprises ou sectoriel, le développement de l'entrepreneuriat, le développement de la micro-finance, le soutien aux activités génératrices de revenu, etc.

Enfin, pour le cas de la formation professionnelle, et du développement de la compétence, le SIMT doit jouer le rôle d'avertisseur sur la nécessité de réorienter une formation, voir suspendre la programmation de la formation, quand il y a une saturation sur le marché du travail pour une qualification donnée.

L'organisation du SIMT

Dans le cas de Madagascar, la coordination du SIMT doit être assurée par l'ONEF alors que les institutions productrices d'informations sur le marché du travail tels que l'INSTAT, l'observatoire du travail, la CNaPS, les institutions d'orientation, comme iTAFA, CAS, les organismes intermédiaires (OP), les centres de formation, les directions régionales de l'emploi et de la formation professionnelle, l'EDBM sont les membres du SIMT. Le MEETFP, les organismes patronaux, les centres de formation et les PTF sont les principaux utilisateurs des IMT (information sur le marché du travail).

Les indicateurs du marché du travail ou IMT

Les indicateurs du marché du travail ou IMT doivent être identifiés et choisis d'un commun accord entre les productrices d'information et les utilisateurs. Les différents éléments du soutien du marché du travail, décrits dans le chapitre IV doivent avoir leurs propres indicateurs. Les indicateurs de ces

éléments, qui sont des réponses programmatiques au besoin de soutien à l'emploi, sont donc de sources administratives. Ils peuvent être des indicateurs d'activité, de performance, et de résultats des programmes ou de projets de soutien à l'emploi.

L'identification de ces indicateurs peut nécessiter l'organisation de concertation sous forme de séminaire ou atelier. Une telle rencontre fixera aussi la périodicité de la production d'IMT et surtout des supports de diffusion. Les exemples d'indicateurs qui doivent être produits sont : le nombre de sortant de centres de formations, le nombre de diplômés de l'enseignement, général, technique, ou des études supérieures, le nombre de bénéficiaires de soutien particulier (renforcement de capacité), le nombre de promoteurs bénéficiaires de prêts, d'entrepreneurs bénéficiant de conseil d'incubateurs...

D'autres indicateurs sur le marché du travail sont de sources statistiques comme ceux en provenance des enquêtes auprès des ménages ou des entreprises.

BIBLIOGRAPHIE

- “Combined Report on the 2014-2016 Interim Country Strategy paper (I-CSP) and the country portfolio performance review (CPPR)” ;
- “Country programme Madagascar (2015-2019)”, World Food Programme;
- Document UNESCO de Programme Madagascar 2012-2013 ;
- Document de Stratégie pour la Réduction de la Pauvreté, juillet 2003, Madagascar ;
- Enquête nationale sur l’emploi et le secteur informel – ENEMPSI 2012 n°1 et n°2 ;
- Enquête nationale sur le suivi des objectifs du millénaire pour le développement à Madagascar, objectif n°1 ;
- Enquête sur la transition des jeunes vers la vie active ETVA Madagascar-2013 ;
- Madagascar Action Plan, MAP ;
- « Micro-entreprise, emploi et développement humain », cinquième rapport national sur le développement humain à Madagascar, année 2010 ;
- Plan d’action du programme pays entre le Gouvernement de Madagascar et le programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD), programme intérimaire 2012-2013 ;
- Plan cadre des nations unies pour l’aide au développement, Madagascar 2015-2019 ;
- Politique Nationale de l’Emploi, PNE ;
- Plan National de Soutien à l’Emploi, PNSE ;
- Programme Pays pour le Travail Décent, PPTD ;
- Politique Nationale pour l’Emploi et la Formation Professionnelle, PNEFP, Madagascar ;
- Programme National pour le Développement, PND Madagascar 2015-2019 ;
- “Peace and conflict impact assessment (PCIA)”, Madagascar ;
- Promotion de l’emploi décent et productif des jeunes en milieu rural ;
- Rapport de la mise à jour de l’UNDAF 2008-2011, Madagascar ;
- Répertoire des métiers ruraux et référentiels de formation ;
- Stratégie Nationale de Relance du Développement, Madagascar, 2013 ;
- « World Economic Forum », 2013 report.