

## INTRODUCTION GENERALE

« *Le marché du travail est aujourd'hui au cœur des préoccupations des hommes politiques, des économistes et de la société toute entière* »<sup>1</sup>. Pendant bien des années et surtout de nos jours, le problème de l'emploi, notamment le chômage, est une des grandes préoccupations des autorités, si ce n'est leur principal souci. En effet, l'évolution du chômage est une préoccupation majeure car il frappe toutes les catégories sociales. On ne s'étonnera pas donc si nombreux sont les économistes qui font du chômage leur principal objet d'étude dans le but de porter leur contribution à l'amélioration des politiques publiques de l'emploi et que le chômage soit au centre des débats politiques.

La crise politique qu'a connue Madagascar en 2009 a engendré des répercussions néfastes sur la situation économique et sociale du pays. La suspension de Madagascar de l'African Growth Opportunity Act (AGOA), la détérioration des conditions favorables aux Investissements Directs étrangers (IDE), la diminution de l'Aide Publique au Développement (APD) dont l'aide budgétaire engendrées par cette crise politique ont fortement déséquilibré notre marché du travail. Et malgré les initiatives prises par l'Etat pour inciter les IDE à revenir, et le semblant de stabilité qui règne à Madagascar depuis déjà plus d'un an, la situation est encore alarmante. Afin de mieux comprendre la situation actuelle du pays, deux questions nécessitent des réponses : quels sont les impacts de la crise politique de 2009 sur le marché du travail et où sont les solutions pour lutter contre le chômage persistant à Madagascar que l'Etat a déjà mis en œuvre ?

Pour pouvoir réaliser cette étude, des approches méthodologiques ont été adoptées, comme la lecture des principaux ouvrages sur la théorie du chômage pour l'analyse conceptuelle de ce phénomène, les consultations des revues et données statistiques recueillies auprès des diverses institutions et ministères nous ont permis de confronter ces théories aux réalités et enfin la documentation sur internet. L'inexistence de données officielles récentes sur l'emploi à Madagascar était le principal problème rencontré dans l'élaboration de cet ouvrage. En effet, les statistiques sur l'emploi de l'année 2014 ne sont pas encore disponibles jusqu'à nos jours.

En vue de mettre en valeur l'objet de cette étude qui consiste à appréhender les conséquences de la crise de 2009 sur le marché du travail à Madagascar et ainsi évaluer les actions ayant été menées pour résoudre ce problème, la première partie de l'ouvrage sera

---

<sup>1</sup>DUTHIL G., 1994, « Economie de l'emploi et du chômage », éd. Ellipses, p.5

consacré à une approche conceptuelle du chômage, le marché du travail à Madagascar ainsi que l'évaluation des politiques et actions déjà entreprise par l'Etat, les solutions possibles aux problèmes du chômage à Madagascar seront examinés dans une seconde partie

## Partie 1 :

# Analyses théoriques du marché du travail et du chômage

*Pour bien appréhender le marché du travail et le chômage à Madagascar, nous allons dans un premier temps, aborder une étude théorique du marché du travail afin d'apprécier les différentes conceptions des auteurs dont les points de vue divergent quant au fonctionnement de ce dernier. Ensuite, nous allons analyser le chômage, les indicateurs qui lui sont rattachés, ses causes et ses conséquences.*

## Chapitre 1 : Analyse conceptuelle du marché du travail

### 1.1.1-Les analyses traditionnelles

#### A-Vision Néoclassique

La vision néoclassique du marché de travail est une approche microéconomique

Selon les néoclassiques<sup>2</sup>, l'économie de marché est caractérisée par la coexistence de plusieurs marchés dont principalement le marché de travail, le marché des biens et services et aussi le marché financier. Du moment que les conditions de la concurrence pure et parfaite sont respectées, le libre fonctionnement de chaque marché conduit à la détermination des équilibres partiels. Ces équilibres partiels combinés aboutissent à l'équilibre général de l'économie, situation dans laquelle les ressources de l'économie sont utilisées de manière optimale.

Les néoclassiques considèrent le travail comme une marchandise homogène et refusent toute spécificité du marché de travail. Les agents économiques sont rationnels et utilitaristes. Sur ce marché, une offre et une demande de travail se confrontent, elles sont respectivement fonction croissante et décroissante du salaire réel

Il est alors indispensable d'analyser les deux composantes qui sont l'offre du travail, et la demande du travail si on veut porter une analyse sur le marché de travail selon la vision néoclassique

#### a-L 'offre et la demande de travail

##### *i- L'offre de travail*

L'offre du travail émane des ménages, qui comparent l'utilité apportée par le loisir et le revenu, et ces ménages sont contraints par le nombre d'heure d'une journée. Plus le salaire est élevé, plus l'offreur compense la perte de loisir donc plus l'offre de travail est forte

Chaque offreur effectue alors un arbitrage entre son temps de travail, qui lui apporte un revenu mesuré par le taux de salaire mais pour lequel il subit un coût mesuré par la désutilité

---

<sup>2</sup> Les trois auteurs principaux de ce courant sont :- Stanley Jevons (1835-1882) , - Léon Walras (1834-1910) , - Carl Menger ( 1840-1921) .Ils préconisent le raisonnement à la marge

marginale du travail, et son temps de loisir qui lui procure une utilité marginale mais pour lequel il subit un coût mesuré par l'absence de taux de salaire.

Nous pouvons alors formuler cette analyse par la fonction d'utilité et la contrainte budgétaire suivantes

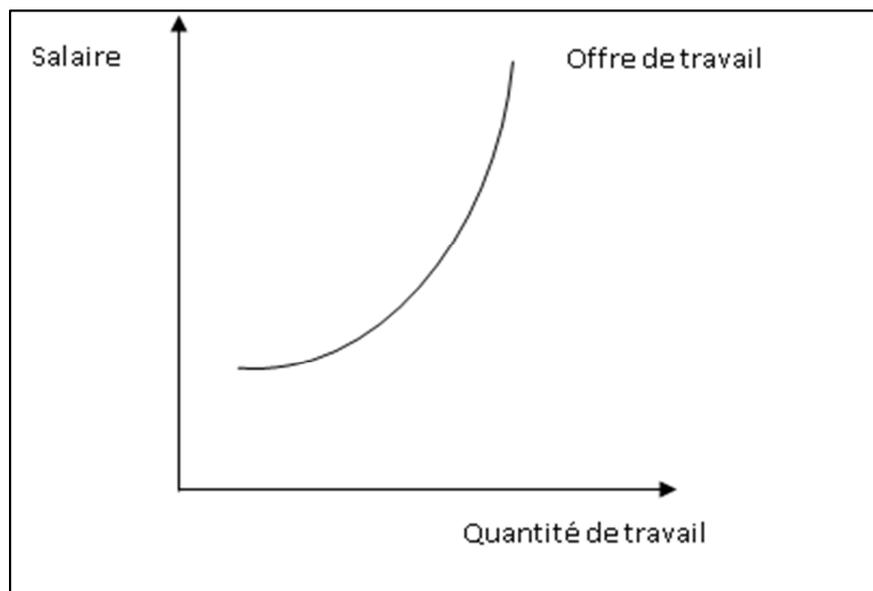
$$\text{Max } U(wL + R, A)$$

$$\text{Tel que } L + A \leq k$$

Avec :- w le salaire horaire

- k le temps disponible dans une journée pour le travail et pour le loisir
- L le nombre d'heures travaillées
- R le revenu du ménage
- A le nombre d'heures de loisir

**Figure 1 :** l'offre de travail



Source : « cours SES-Terminale : *Les fondamentaux - travail et emploi* » par N.Philippe, page 3

#### *ii- la demande de travail*

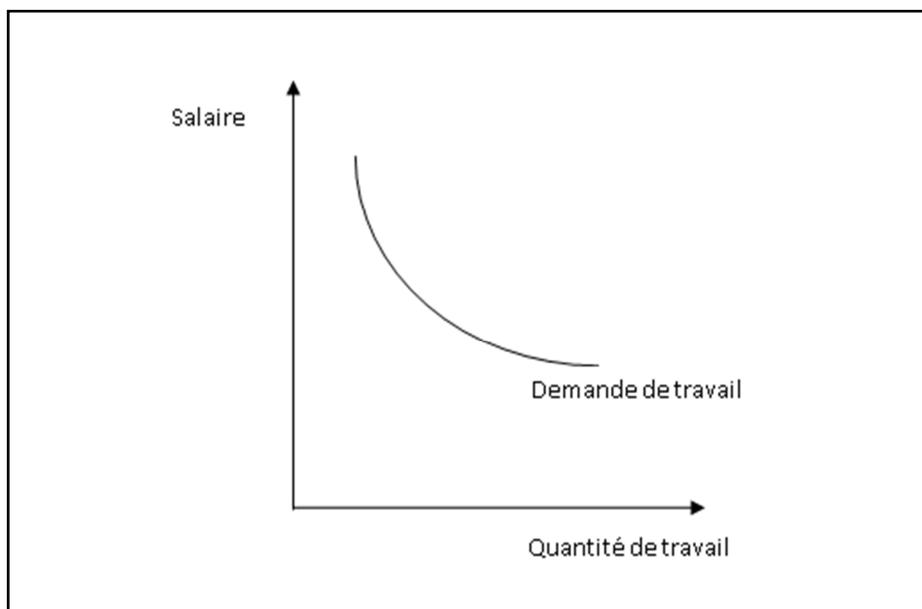
La demande de travail quant à elle émane des entreprises, elle dépend de la comparaison entre le taux de salaire et la productivité marginale du travail.

Le taux de salaire correspond aux prix du travail qui est un coût pour l'entreprise tandis que la productivité marginale est définie comme la quantité additionnelle produite en

augmentant d'une unité de travail les facteurs de production. Tant que le supplément de production apporté par le dernier travailleur embauché est supérieur à son coût, l'entreprise demandera du travail ; mais si le taux de salaire réel devient supérieur à la productivité marginale du travail, l'entreprise cessera d'embaucher. Les néoclassiques postulent que la productivité marginale est décroissante, c'est-à-dire qu'un nouveau salarié embauché a une productivité inférieure au précédent, l'intérêt de l'entreprise est alors d'embaucher tant que le salaire est inférieur à la productivité marginale du travail. Et puisque le comportement de l'entrepreneur est rationnel, ceci tend à égaliser la productivité marginale et le salaire, la demande du travail est fonction décroissante du salaire. Donc, un employeur va être prêt à embaucher une personne supplémentaire jusqu'au moment où la productivité marginale cesse de couvrir le coût marginal (accroissement des dépenses correspondant au salaire d'un employé supplémentaire).

De même que pour l'offre de travail, la demande de travail d'une entreprise peut être sommée avec la demande de toutes autres entreprises de l'économie afin d'obtenir la demande agrégée.

**Figure 2 :** la demande de travail



Source : MANKIW.G., « *Macroéconomie* » 3ème édition, De Boeck, 2003, page 417

#### b- L'équilibre du marché de travail

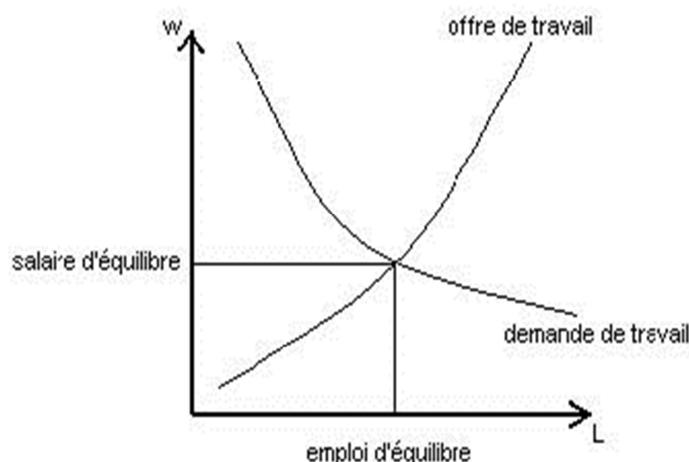
La rencontre entre l'offre de travail et la demande de travail conduit, via le mécanisme autorégulateur du marché, à la détermination d'un équilibre stable qui égalise le volume de

l'offre et de la demande. Donc, si le marché fonctionne convenablement, le salaire est parfaitement flexible et permet d'égaliser l'offre et la demande de travail : tous ceux qui souhaitent être embauchés au salaire d'équilibre peuvent l'être. A l'équilibre, le modèle néoclassique montre que le plein emploi est assuré (toutes les offres et toutes les demandes de travail sont satisfaites), le chômage est forcément volontaire.

Sur le marché du travail, la confrontation de l'offre et de la demande conduit à déterminer deux grandeurs : le salaire et le niveau d'emploi. La théorie néo-classique utilise ce mécanisme de marché pour démontrer que le chômage ne peut être durable. Il suffit en effet de diminuer les salaires pour que la demande de travail des entreprises s'accroisse et fasse disparaître le chômage. Le salaire, qui est la variable stratégique, permet la réalisation de l'équilibre. Cependant de multiples rigidités (intervention des syndicats par exemple), influencent les salaires (réel) qui s'éloignent du niveau d'équilibre, créant alors un sous-emploi qui peut être important et durable.

**Equilibre sur le marché du travail** : le taux de salaire d'équilibre se situe à l'intersection des courbes d'offre et de demande de travail. Pour ce taux de salaire, la quantité de l'offre de travail est égale à la quantité de la demande de travail.

**Figure 3** : L'équilibre sur le marché du travail



Source : L. ARTIGE., « *L'équilibre macroéconomique néoclassique avant Keynes* » cours de macroéconomie 2<sup>ème</sup> Bac HEC- Université de LIEGE page 6

## B-Vision keynésienne

La théorie keynésienne semble constituer une opposition à la théorie néoclassique. Dans le sens où elle affirme l'existence d'un équilibre de sous-emploi et réfute le fait que le chômage est forcément volontaire

### a- la demande effective

. Contrairement à la théorie dominante, ce n'est pas la demande émanant des agents économiques qui constitue le moteur de la vie économique mais l'offre des entreprises qui est une anticipation des futures demandes des agents économiques.

J.M. Keynes<sup>3</sup> dans sa *Théorie générale* (1936), s'intéresse à ce qui détermine le niveau de l'emploi dans une économie. Il considère que les entreprises fixent le niveau de l'emploi dont elles ont besoin en fonction du niveau de la production qu'elles doivent réaliser. Or, ce volume de production est lui-même déterminé par la demande effective qui s'adresse à ces entreprises elle-même. Au niveau macroéconomique, la demande effective présente deux composantes, la demande de **consommation** des ménages et la demande d'**investissement** des entreprises.

Chacune de ces composantes obéit à des déterminants différents : la demande de consommation dépend du revenu des ménages et de leur propension à consommer, la demande d'investissement est déterminée par le taux d'intérêt et par le rendement escompté de l'investissement. Selon Keynes, il n'y a pas de raison pour que le niveau de l'emploi corresponde automatiquement au plein emploi.

Selon Keynes, le niveau de l'emploi résulte des mécanismes macroéconomiques et non microéconomiques. Le niveau de l'emploi n'est pas fixé sur le marché de travail, mais il résulte directement du niveau global de la production qui lui résulte de la demande effective qui est la demande anticipée par les entreprises. Ces dernières n'embauchent que si elles peuvent produire et ne produisent que ce qu'elles peuvent vendre.

---

<sup>3</sup>John Maynard Keynes, *Théorie générale de l'emploi, de l'intérêt et de la monnaie*, Paris, Payot. Fondateur de la macroéconomie keynésienne

## **b- L'équilibre de sous-emploi**

Les anticipations des entrepreneurs sont donc à l'origine du volume de production et donc du volume d'emploi. Et il n'y a aucune raison pour que ce volume d'emploi, décidé par les entrepreneurs correspond exactement au plein emploi. Bien sûr, l'état de la demande effective peut conduire à un équilibre entre l'offre et la demande de travail mais cela résulterait d'une pure coïncidence

Le chômage résulte de la différence entre le niveau de l'emploi et l'effectif de la population effective et peut donc être involontaire ; Il n'y a que peu de chance, en l'absence d'intervention de l'Etat que le volume de la production correspond justement à celui qui assure le plein emploi, une situation d'équilibre de sous-emploi est donc possible

### **1.1.2-Les analyses des nouveaux théoriciens de l'économie**

Dans les années 70 et 80, des nouvelles théories du marché du travail ont été mises en œuvre par les nouveaux économistes classiques et les nouveaux économistes keynésiens. Pour les nouveaux classiques, le marché du travail en situation de concurrence est capable d'opérer un ajustement parfait, alors que pour les nouveaux keynésiens rien ne garantit cet ajustement parfait.

Ainsi, pour les nouveaux classiques, il ne peut y avoir du chômage volontaire alors que pour les nouveaux keynésiens le chômage peut être involontaire.

#### **A- Le courant néolibéral**

Ce courant comprend ceux que l'on peut appeler les néolibéraux traditionnels et les nouveaux économistes traditionnels. Les premiers ne reconnaissent que le marché peut être imparfait, mais affirment que dans tous les cas, il reste une meilleure solution que l'Etat ; les seconds affirment que l'économiste doit raisonner en économie pure et donc en la perfection du marché.

##### **a- la théorie du chômage de prospection ou du job search**

Des économistes veulent mettre en évidence que les imperfections du marché conduisent à des situations de chômage. Parmi ces analyses, se situe la théorie du chômage

de prospection ou job search qui cherche à montrer que les agents économiques gèrent son capital humain comme l'entreprise gère son capital technique et qu'ils peuvent volontairement refuser un emploi dans l'attente d'obtenir un meilleur emploi avec un meilleur salaire (théorie du salaire de réservation) : c'est à dire que plutôt que d'accepter n'importe quel type d'emploi à n'importe quel salaire, les individus restent au chômage un certain laps de temps pour trouver un emploi plus conforme à leurs attentes. Cette situation conduit au développement d'une véritable trappe à chômage, car plus le salaire de réservation est élevé plus la période de chômage sera longue

Ce mécanisme peut s'expliquer par la structure segmentée du marché du travail ou dualisme. En effet, le marché de travail est segmenté entre marché primaire et marché secondaire :

-le marché primaire est caractérisé par des salaires élevés, une stabilité professionnelle importante, et des perspectives de promotion

-le marché secondaire en revanche se caractérise par des salaires faibles, une faible rotation et une instabilité professionnelle et par un chômage élevé

b- les nouveaux économistes classiques<sup>4</sup>: le chômage est forcément volontaire

Les nouveaux économistes classiques reprennent le modèle de l'équilibre général des néoclassiques. Rappelons que selon les néoclassiques, tous les marchés sont en équilibre ; le déséquilibre est même impossible. Ainsi, les fluctuations des emplois s'expliquent par le maintien à l'équilibre (et donc par l'ajustement constant qui fait varier les prix et la quantité d'équilibre) quand les conditions changent. Puisque le marché est toujours équilibré, le chômage involontaire est impossible.

Les faits font constater que le niveau de l'emploi est lié à la conjoncture et qu'il subit des variations de grande amplitude. Cela pourrait supposer que le niveau de l'emploi s'impose aux salariés et donc le chômage pourrait être involontaire

Mais, les nouveaux économistes classiques s'opposent à cette analyse des faits ; et affirment que le salaire est une variable procyclique (le salaire augmente quand la production augmente et inversement) et que l'offre de travail est très élastique au salaire : les salariés

---

<sup>4</sup> Auteurs : Lucas, Kydland, Prescott, Barro, Wallace, Sargent

augmentent leur offre de travail quand le salaire augmente, et la diminuent fortement quand le salaire diminue

Pour résumer

- les néolibéraux traditionnels affirment que le marché peut être imparfait et le chômage est forcément volontaire
- les nouveaux économistes classiques, quant à eux affirment que le marché de travail est nécessairement équilibré et donc le chômage est forcément volontaire

### **B- les nouveaux économistes keynésiens**

La nouvelle économie keynésienne née d'une tentative de réponse à la nouvelle économie classique reprend certaines hypothèses de Keynes comme le fait que le chômage peut être involontaire mais attribue au marché des vertus régulatrices indéniables.

Les théoriciens de la nouvelle économie keynésienne expliquent l'existence de déséquilibre et la possibilité d'un chômage involontaire, par la rigidité des salaires. Ils pensent que les individus sont rationnels mais que leurs comportements ne conduisent pas automatiquement à l'instauration d'un salaire d'équilibre.

Les analyses de ces théoriciens conduisent à la formation de théorie qui explique le fonctionnement du marché du travail tel que la théorie des contrats implicites et celle du salaire d'efficience

#### a- la théorie des contrats implicites<sup>5</sup>

Un contrat implicite est un accord non formulé portant non sur un échange force de travail contre salaire mais sur la renonciation à un salaire élevé en contrepartie d'une garantie de maintien de l'emploi en cas de baisse de l'activité économique.

Cette théorie cherche à expliquer la forte rigidité des salaires que l'on peut remarquer : la rigidité des salaires ne provient pas des syndicats ou des refus des salariés à travailler en dessous d'un certain niveau de salaire, mais de l'accord tacite entre employés et les employeurs dont le but est de limiter les incertitudes

---

<sup>5</sup>Le principal économiste à avoir développé la théorie des contrats implicites est Azaridis (*Implicit contacts and underemployment equilibria, Journal of political economy, 1975*).

Les salariés craignent que leur salaire ne subisse des aléas de la conjoncture et ils souhaitent de leur employeur qu'il joue un rôle d'assurance ; si les entreprises garantissent des salaires stables, les employés acceptent un salaire réel, en moyenne, inférieur à celui, qui résulterait des seules forces du marché, fortement variable.

Le salaire est alors rigide et différent du salaire d'équilibre. L'économie se trouve dans une situation sous-optimale.

#### b- La théorie du salaire d'efficience<sup>6</sup>

La théorie du salaire d'efficience considère que le salaire peut avoir un effet sur la productivité.

En pratique, le salaire d'efficience est le salaire optimal qui offre la meilleure combinaison entre le coût de travail et sa productivité. Ce salaire d'efficience peut s'écarter du salaire d'équilibre qui permettrait le plein emploi

Cette théorie du salaire d'efficience montre que l'entreprise peut avoir intérêt à offrir des salaires plus élevés que ceux du marché afin

- De diminuer le *turn-over* : J.STIGLITZ met l'accent sur l'importance des coûts de rotations de la main d'œuvre, un salaire plus élevé permettrait de fidéliser les salariés
- De motiver les salariés qui par reconnaissance de l'entreprise, sont plus productifs : Akerlof affirme que des salariés recevant une rémunération supérieure à celle du marché sont satisfaits et reconnaissants ; en contrepartie, ils améliorent leur productivité : ils font ainsi un don volontaire à l'entreprise en échange d'un salaire plus élevé. C'est le modèle « échange /don » d'Akerlof
- Que les salariés hésitent à tirer au flanc par peur de perdre un salaire élevé en cas de licenciement
- D'attirer des salariés plus qualifiés : c'est-à-dire de contrer le risque de sélection adverse

#### c- Le modèle « insiders/ outsiders »

Ce modèle développé par Lindbeck et Snower présente les effets de l'opposition entre les salariés déjà employés (insiders) et les chômeurs (outsiders). Les insiders sont conscients des coûts de rotation importants de l'entreprise et ils savent qu'ils peuvent exercer une influence sur ces coûts en acceptant de coopérer avec les nouveaux arrivants ou en décidant au

---

<sup>6</sup> MONTOUSSE .M, Nouvelles théories économiques, Col. Thèmes et débats

contraire de leur mener la vie difficile. Donc, les salariés en place dans l'entreprise, connaissant les couts du *turn over*, peuvent exiger des salaires plus élevés que ceux du marché.

Donc pour les nouveaux économistes keynésiens, le niveau de l'emploi se détermine sur le marché de travail et le chômage peut être involontaire car les salaires sont rigides et l'ajustement du marché du travail n'est pas parfait.

## **Chapitre 2 : Le chômage**

Dans ce chapitre, il s'agit de faire une étude conceptuelle sur le chômage en insistant sur ses définitions et ses mesures, ses typologies et ses formes, ses causes et ses conséquences.

### **1.2.1 Notion et généralité**

#### **A-Définition du chômage**

##### a- Définition selon la norme du BIT

Le chômage se défini relativement à une semaine donnée, dite semaine de référence. Au sens du Bureau International du Travail (BIT), cette situation comptabilise les personnes en âge de travailler, conventionnellement quinze (15) ans et plus et remplissant les conditions suivantes :

1° sont sans travail : c'est-à-dire n'ont pas travaillé, n'ont pas d'activité ne serait-ce qu'une heure, au cours de la semaine de référence.

2° sont disponibles pour travailler dans les deux semaines : c'est-à-dire sont en mesure d'accepter toute opportunité d'emploi qui se présente dans les quinze jours sans qu'aucune autre obligation n'entrave leur retour à l'activité.

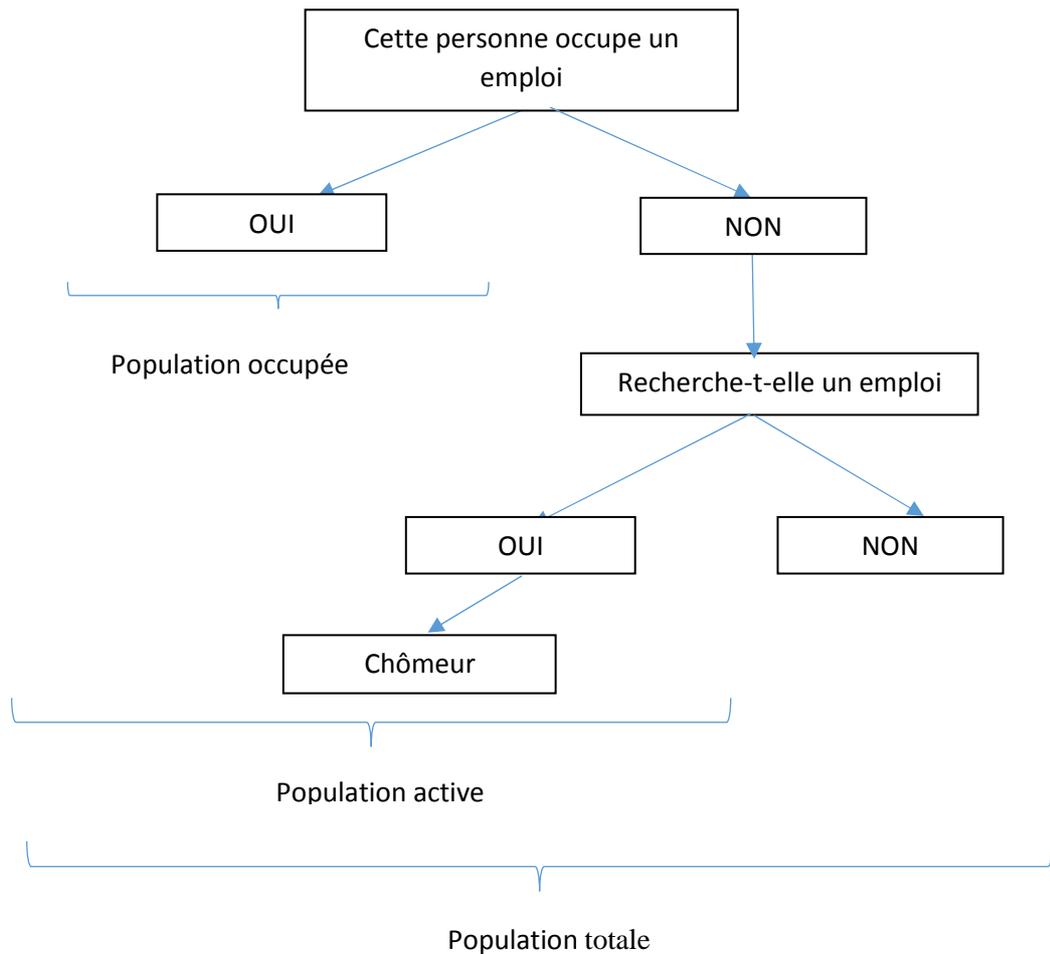
3° ont entrepris des démarches actives de recherches d'emploi dans les mois précédents ou ont trouvé un emploi qui commence dans les trois (3) mois.

##### b- Autres définitions:

-Bernard et Colli J.C. donnent la définition suivante : « le chômage est l'arrêt involontaire et prolongé du travail dû à l'impossibilité de trouver un emploi ».

- Edmond Malinvaud nous donne une identification des chômeurs comme suit : « l'identification des chômeurs provient des réponses apportées aux deux questions successives suivantes : une personne occupe-t-elle ou non un emploi ? Si la réponse est non, recherche-t-elle ou non un emploi ? Si la réponse est oui : on peut dire que cette personne-là est chômeur ». Ces questions peuvent être schématisées comme suit

**Figure 4** : la composition de la population totale



(Source : Edmond Malinvaud en 1937, collection Jean Freyssinet, page 13 dans l'ouvrage intitulé « chômage ».)

Le chômage peut être alors généralement défini comme la situation d'une personne qui, souhaitant travailler et ayant la capacité de le faire (notamment l'âge, le temps..) se trouve sans emploi en dépit de ses recherches.