

UNIVERSITE D'ANTANANARIVO

FACULTE DE DROIT, D'ECONOMIE, DE GESTION ET DE SOCIOLOGIE

DEPARTEMENT ECONOMIE

**Maîtrise Option « Economie de Développement
Et Economie Publique »**

Mémoire pour l'obtention du Diplôme de Maîtrise es-sciences
Economiques

**CRISE DE L'EMPLOI A
MADAGASCAR**

*La rigidité des salaires et
La discrimination source de cette crise*

Impétrant : RANDRINAIVO Tefinjanahary Donné

Encadreur : ANDRIANOELINIRINA Solo Herimanitra

Date de soutenance : 16 Novembre 2009

Année Universitaire : 2008-2009

REMERCIEMENTS

Je tiens à remercier le ciel de m'avoir donné la force qui me permet d'avancer sur mon avenir. Ensuite, j'adresse mes remerciements les plus respectifs à

- monsieur RAVELOMANANA Mamy chef du département économie
- monsieur ANDRJANOELTNIRINA Solo Herimanitra mon encadreur
- tous les enseignants du département économie qui m'a étouffé de connaissance durant les quatre années d'études
- tous les personnels administratifs du département économie

Enfin, je remercie particulièrement mes parents, et le reste de la famille pour leur soutien durant mes études

AVANT-PROPOS

Ce projet de recherche constitue une partie intégrante de notre programme universitaire et entre dans l'évaluation de nos efforts durant cette année. L'objectif principal étant de donner aux étudiants une capacité d'analyse critique et suggestive nécessaire au traitement de l'un, au moins, des aspects des problèmes auxquels des nombreux pays comme Madagascar doivent absolument déficeler pour parvenir à développer leurs économies en suivant la logique libérale à l'échelle mondiale. Dans le cadre du présent document, mon but c'est d'analyser de façon théorique et empirique l'emploi à Madagascar laquelle est considérée comme le moteur de la croissance constituant les principales forces d'un pays sur la scène économique. Cette recherche intitulée la crise d'emploi à Madagascar consiste à prouver la défaillance du marché du travail par des facteurs internes tels que la rigidité des salaires et la discrimination.

SOMMAIRE

INTRODUCTION

PREMIERE PARTIE: STRUCTURE ET DESEQUILIBRE DU DESORDRE MARCHE

CHAP I : ANALYSE ECONOMIQUE

Section 1-Concept et définition «emploi »

Section 2- les raisons du travail sur la théorie

CHAPITRE II: ANALYSE THEORIQUE DE L'EMPLOI ET AJUSTEMENT AVEC LE CAS DE MADAGASCAR

Section 1-la théorie classique du travail

Section 2- la théorie de Lewis sur le dualisme sectoriel

Section 3- La théorie d'Heckscher Ohlin «la loi de proportion des facteur»

CHAPITRE III- STRUCTURE DU MARCHE DU TRAVAIL A MADAGASCAR

Section 1-L'offre du travail

Section 2- La demande

DEUXIEME PARTIE: LA DISCRIMINATION ET LA RIGIDITE DES SALAIRES CHAPITRE I- LA DISCRIMINATION

Section 1-les différents types de discriminations

Section 2-L'approche pluridisciplinaire

CHAPITRE IV: LA RIGIDITE DES SALAIRES

Section 1 : 1-Politique salariale

2- Salaire efficient

section2 : es solutions en vu pour réduire la défaillance

CONCLUSION

TABLE DES MATIERES

REMERCIEMENTS

AVANT-PROPOS

SOMMAIRE

INTRODUCTION 1

PREMIERE PARTIE: STRUCTURE ET DESEQUILIBRE DU TRAVAIL CHAP I:

ANALYSE ECONOMIQUE..... 4

Section 1-Concept et définition « emploi » 5

Section 2- les raisons du travail sur la théorie..... 6

1- Les besoins essentiels 6

2-Les besoins Maslow 6

CHAPITRE II: ANALYSE THEORIQUE DE L'EMPLOI ET AJUSTEMENT AVEC LE

CAS DE MADAGASCAR..... 8

Section 1-la théorie classique du travail..... 9

Section 2- la théorie de Lewis sur le dualisme sectoriel..... 10

Section 3- La théorie d'Heckscher Ohlin «la loi de proportion
des facteur » 12

CHAPITRE III- STRUCTURE DU MARCHE DU TRAVAIL

AMADAGASCAR..... 13

Section 1-L'offre du travail 14

Section 2- La demande 15

| | |
|---|-----------|
| DEUXIEME PARTIE : LA DISCRIMINATION ET LA RIGIDITE | |
| DES SALAIRES | 17 |
| CHAPITRE I- LA DISCRIMINATION | 18 |
| Section 1-les différents types de discriminations | 19 |
| 1-Discrimination directe..... | 19 |
| 2- Discrimination indirecte..... | 19 |
| 3-Discrimination cachée ou banalisée..... | 20 |
| Section 2-L'approche pluridisciplinaire | 20 |
| | |
| CHAPITRE IV: LA RIGIDITE DES SALAIRES | 28 |
| Section 1-Politique salariale | 29 |
| 1-Salaire efficient | 32 |
| 2-Le chômage d'attente | 33 |
| 3-Le chômage frictionnel..... | 35 |
| 4-Les travailleurs découragés | 37 |
| 5-Le secteur informel | 37 |
| Section 2- Les solutions en vue pour réduire la défaillance | 37 |
| CONCLUSION | 40 |

INTRODUCTION

Le chômage et le sous-emploi n'est pas que trop évident, sont devenu l'une des principales préoccupations de notre temps.

Les pays industrialisés, qui il y a quelques années paraissaient avoir instauré le plein emploi où être proches du but, connaissent aujourd'hui un chômage qui, par son ampleur, n'a guère eu de majorité de la population active du globe, les terribles problèmes d'emploi avec lesquels ils sont aux prises y prennent un tour encore plus dramatique.

Point n'est besoin de gloser sur la situation intolérable dont des centaines de million d'hommes et de femmes souffrent de par le monde dans l'impossibilité où ils sont de gagner convenablement leur vie et d'accéder à une véritable existence sociales en accomplissant un travail utile et productif

Tous ceux qui, aujourd'hui, assument des responsabilités savent bien que la situation est économiquement malsaine, socialement inquiétantes et politiquement dangereuse. Quel gaspillage tragique que toutes ces ressources humaines inutilisées ou sous-employées C'est une mal qui risque de déchirer le tissu des sociétés et de réduire à néant les grand progrès accomplir sur le plan social, depuis une trentaine d'année, dans de nombreux pays,

La perspective d'une relance de l'économie mondiale, d'une reprise durable profitable à tous les pays, riches et pauvres, qui permet de créer des emplois et d'améliorer les revenus partout dans le monde, semble toujours fuyante, et nul consensus ne se dégage, ni dans les pays ni entre eu, sur les moyens d'atteindre ce but.

La crise de l'emploi dans le monde concerne tout particulièrement les pays en développement. Ce flit là, d'ailleurs l'un des grands objectifs du Programme mondial de l'emploi, qui avait lancée depuis 1969, nous a aidés à mieux comprendre le problème de l'emploi, dans le tiers monde notamment , à mieux saisir l'étendue et es causes et à définir les moyens de développer l'emploi

Aujourd'hui plus que jamais, l'emploi et le revenu des travailleurs d'un pays dépendent dans une large mesure de la prospérité des autres. Un Etat ne peut entreprendre de résoudre ses problèmes d'emploi sans tenir compte aspects internationaux de son action ; il irait à l'encontre de son but, entravant la croissance et l'expansion de l'emploi dans d'autres Etats et compromettant à long terme les perspectives d'emploi dans sa propre économie.

Dans cette perspective, les experts se prononcent résolument pour une expansion de l'économie mondiale fondée sur des échanges ouverts et équitables, un accroissement de l'aide aux pays les plus pauvres et l'adoption de mesures propres à alléger le poids de l'endettement qui écrase tant de pays en développement.

La question est donc de savoir

A quelle condition systémique l'emploi à Madagascar procure t-il des outils pour la promotion de l'emploi à toutes les parties prenantes en vue de tracer des grandes lignes d'orientation de la dimension «Emploi », afin de promouvoir une croissance économique à base social élargie?

L'analyse de la situation économique et de ses répercussions sur l'emploi mérite de retenir toute une attention.

Depuis l'indépendance, Madagascar s'est engagé dans un processus de lutte plus récemment la lutte contre la pauvreté qui fait la principale action de la politique du gouvernement avec l'appui des organismes internationaux et sous les aides des bailleurs de fonds. L'accent mis sur la réduction de la pauvreté et de l'amélioration du bien-être de la population implique une allocation optimum des forces productives. Pourtant, Madagascar est l'un des pays d'Afrique qui enregistrent un taux de chômage élevé dû au problème de sous emplois avec un taux de chômage de 53,5% et 55.3 de l'année 2000 et 2001 ; ces chiffres ne cessent d'augmenter et en 2005 ils sont autours de 60.3% (enquête emploi urbain 2000,2001).

Madagascar victime d'une crise politique cyclique, la population malgache souffre d'une crise d'emploi et s'appauvrit de jours en jours et ce phénomène est caractérisé par l'expansion du secteur informel où les gens exercent une activité de subsistance pour leur survie. Les sociétés à Madagascar sont archaïques, hérité du XIX siècle, ne possède pas de technique moderne et se sont spécialisés dans l'industrie de textile. Ces entreprises sont créés par la politique des Investissements Directs Etrangers (IDE), et à Madagascar, elles sont des filiales gérées par la maison mère à l'étranger et qui suivent la politique de cette dernière salaire, embauche,...

Les entreprises locales sont des entreprises de petites tailles, la majorité de leur production est destinée sur le marché local et elles ont beaucoup de difficultés à savoir la difficulté de vendre (problème de débouché), et la difficulté d'acquies (problème de créance). Ces entreprises sont dominées par la théorie classique basée sur l'accumulation du capital (Adam Smith), autrement dit elle est très réduites et concentrées dans le milieu urbain. Ces considérations pourraient sembler superflues, tant elles sont quotidiennes dans la plupart des pays en voie de développement que Madagascar ne faisait pas exception.

Outre ces problèmes communs aux pays pauvres, il est important d'analyser deux grands facteurs qui sont sources d'une crise d'emploi à Madagascar la rigidité des salaires d'une part, et la discrimination d'autre part.

CHAPTRE I : ANALYSE ECONOMIQUE

Section 1- Concept et définition « emploi »

La politique nationale de l'Emploi annonce la définition du travail comme suit «l'emploi est un droit fondamental pour chaque individu ayant atteint l'âge légal de travailler sans discrimination de sexe, d'apparence, de religion, d'opinion, d'origine, de parenté, de conviction politique ou d'appartenance ou d'appartenance à une organisme syndicale. » L'emploi représente la contribution humaine à l'activité de production et chaque individu au chômage a le droit de rechercher un emploi répondant à ses qualifications en vue d'assurer son employabilité.

La création d'emploi décent est l'objectif principal de la croissance économique durable et équitable pour l'amélioration des conditions de vie de la population, dans le cadre d'un marché de travail. Quand on parle du travail, il y a analyse du volume c'est-à-dire en quantité et analyse en qualité.

Population active population qui occupe un poste de travail

Population inactive population en âge de travailler mais qui n'a pas de travail à faire (femme de ménages, étudiant, vieillards, ...)

Population totale = population active + population inactive

Action de critère de travailler, les critères sont : sans emploi, en quête de travail, disponible à travailler.

Si la qualité de travail s'améliore, il deviendra donc plus productif et donc avec une productivité élevée. Lorsqu'on a un niveau d'éducation élevé c'est-à-dire que les travailleurs sont plus éduqués d'où ils sont beaucoup plus productifs et ses rémunérations sont plus élevées. Il est important de souligner que plus l'âge des individus est élevé et plus meilleur sera sa qualité de travail (expérience).s'il y a donc une modification de la structure par âge de la population active, il y aura une modification du niveau de la production.

Section 2- les raisons du travail sur la théorie

1- Les besoins essentiels

Durant les années cinquante et soixante-dix, les spécialistes de l'économie de développement et les responsables de décisions économiques jugeaient que le grand objectif devait être d'accroître au maximum la production par habitant. Le meilleur moyen d'y parvenir, la pensation, était de développer le secteur industriel moderne à forte productivité, qui absorberait dans des délais raisonnables les excédents de main-d'œuvre des zones rurales, les groupes à bas revenu bénéficiant peu à peu des emplois créés par la croissance. A la fin des années soixante, toutefois, cette ligne d'action est remise en question il apparaissait que la croissance et l'augmentation de la production industrielle n'engendraient pas assez d'emplois et que leurs effets ne se répercutaient pas sur la situation des groupes à bas revenu.

L'action engagée par l'OIT sur le front de l'emploi et les missions de stratégie de l'emploi envoyées dans plusieurs pays au début des années soixante-dix ont montré qu'il fallait mener une offensive coordonnée contre la pauvreté et contre le chômage. La stratégie proposée répondait à cette nécessité axée sur la satisfaction des besoins essentiels, elle visait à créer des emplois productifs et à procurer aux populations les biens et les services qui leur sont indispensables.

Dans cette optique , les politiques et les résultats recherchés devaient être définis pour les divers groupes socio-économiques notamment pour les catégories pauvres et de façon que l'amélioration de la situation sociale de chacun d'eux pût être mesurée séparément, il s'agissait non seulement d'énoncer clairement les besoins, de fixer les atteindre et de mesurer les manques à combler, mais aussi de coordonner l'ensemble des mesures qui, directement ou indirectement, pouvaient permettre de mieux répondre aux besoins essentiels

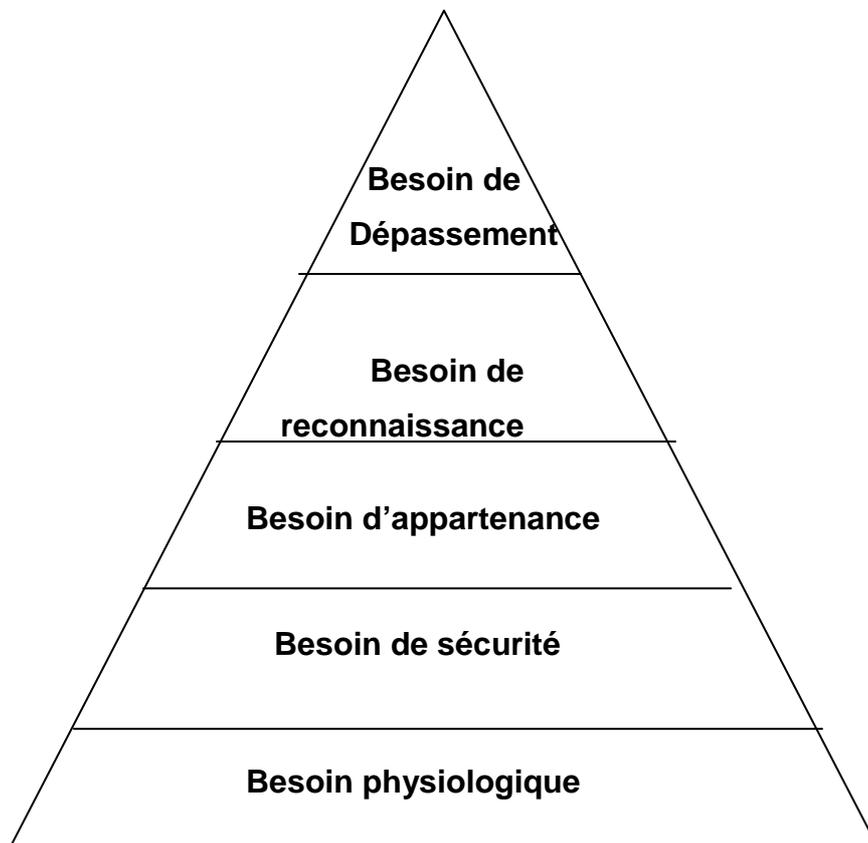
2-Les besoins Maslow

Il y a plusieurs types de besoins, hiérarchisation de besoins selon le niveau de vie de la population

- besoin physiologique ce sont les besoins fondamentaux et de survie tel que la nourriture, le logement, habitat, éducation...

- les besoins de sécurité : il est en liaison avec le besoin physiologique. On se protège contre les risques sociaux, on considère plus précisément les risques sociaux qui subissent deux influences lié au sens même de la vie conjoncturellement qui dépend du bien spécifique de l'époque donné qu'on considère.
- Besoin d'appartenance l'homme vit en société selon les systèmes de valeur et de croyance. De ce fait, il y a une besoin d'appartenance à une communauté.
- Besoin de reconnaissance des groupes sociaux don, entraide sociale,...
- Besoin de dépassement ce sont les variables culturelles, religieuses, vitales, coutumes.

Graphique 1: Enchaînement des besoins selon MASLOW



**CHAPITRE II : ANALYSE
THEORIQUE DE L'EMPLOI ET
AJUSTEMENT AVEC LE CAS DE
MADAGASCAR**

Section 1-la théorie classique du travail

Il faut distinguer de cette théorie les sources de la richesse (nature et travail) , la condition de l'accroissement de la richesse (le capital) , le fondement de la valeur (le travail) - la cause de la richesse n'est pas l'abondance monétaire, mais le capital. Celui-ci permet de mobiliser le travail et de développer la division du travail. Plus précisément le capital est le mobilisateur du travail et c'est le travail qui est la cause de la richesse.

D'après la théorie classique, le travail signifie un sacrifice, une épargne, et une accumulation du capital: La force productive est le travail mais le facteur mobilisateur du travail c'est le capital.

En examinant le cas de Madagascar, on constate que c'est le facteur mobilisateur qui est absent. Par conséquent, la division sociale du travail apparaît comme une rupture sociale qui se manifeste sous deux aspects la difficulté de vendre (problème de débouchés) et la difficulté d'acquiescer (problème de créance).la domination de la théorie classique dans les pays sous-développés comme Madagascar caractérisé par l'inexistence de l'épargne conduit à une crise d'emploi. On passe indifféremment de la considération des éléments de l'actif comptable à celle des éléments du passif

D'après Adam Smith, que l'on parle de développement ou non, que l'on parle des pays développés ou des pays en voie de développement, il existe un problème économique centrale qui conditionne tous les pays et c'est le problème économique le plus important, il s'agit du problème de la mobilisation marchande.

Généralement, les classiques parlent du marché du travail a une manière mécanique, leur description du marché du travail est comme une machine (mécaniste) , ce mécanisme est commandé par certains grandeurs , problème de quantité de l'offre du travail, et quantité de la demande du travail. Le problème de l'emploi selon la théorie classique va se développer sur un ensemble de problème qui lui est particulier ce sont les problèmes de la valeur, de la répartition. Et on peut parler donc d'un système théorique classique qui est l'ensemble de traitement de ces problèmes.la domination de la théorie classique pour le cas de Madagascar est la domination du capital le marché du travail à Madagascar influencé par la théorie classique, qui fonctionne sur l'accumulation du capital en étroite relation avec un système économique incohérent. De plus, les ouvriers malgaches agissent par rapport à leur salaire nominal mais pas réel c'est-à-dire le salaire exprimé en monnaie précise.

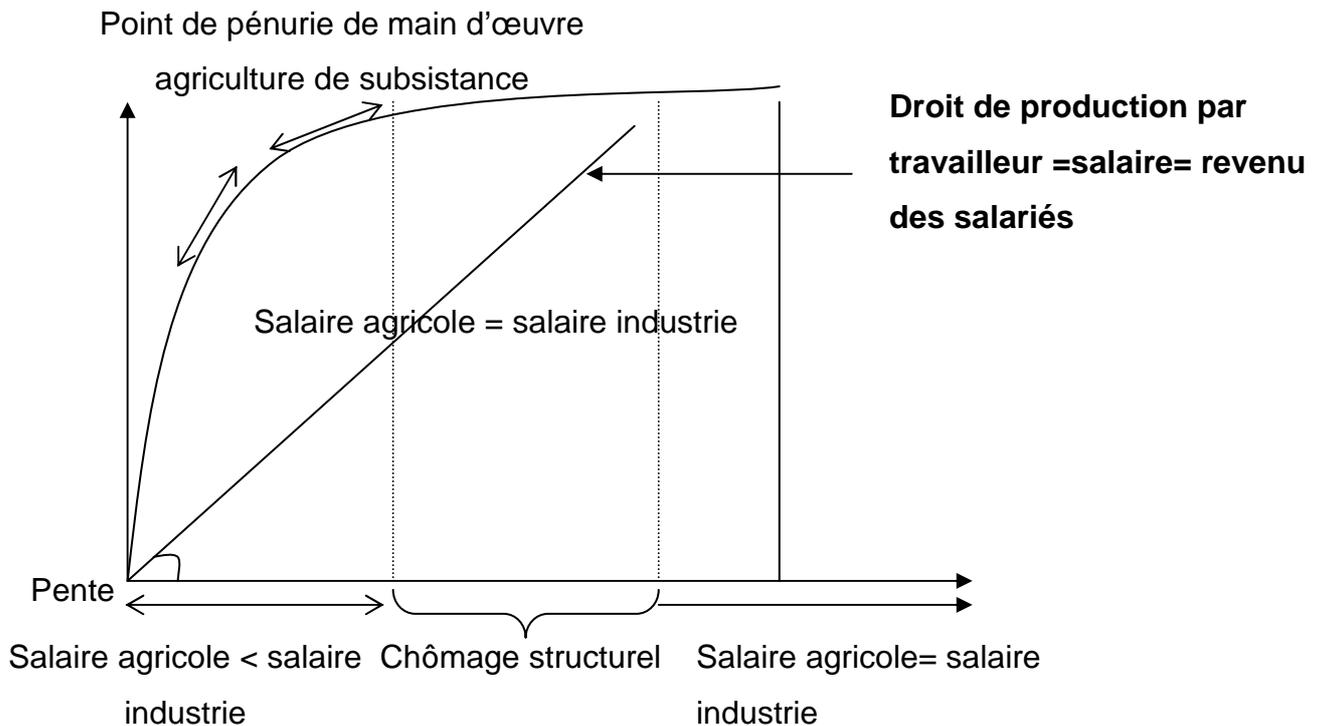
Section 2- la théorie de Lewis sur le dualisme sectoriel

Selon le modèle de Lewis, les pays en voie de développement sont caractérisés par le dualisme sectoriel c'est-à-dire l'existence simultanée d'un secteur industriel et moderne et à forte productivité mais de petite taille, et d'une large agriculture de subsistance traditionnelle et à faible productivité. Il y a un surplus de main-d'œuvre dans le secteur agricole dans ce sens que beaucoup de travailleurs ont un produit marginal nul, pendant que les travailleurs en surplus ne sont pas disponibles pour les travaux industriels à un salaire égal à leur productivité car ils reçoivent un revenu de subsistance et des exploitations paysannes. Mais cette main-d'œuvre serait disponible en quantité illimitée à un salaire égal au niveau de subsistance plus une marge suffisante pour surmonter la flexion du passage du secteur de subsistance au secteur capitaliste.

Le développement économique commencerait lorsque les entrepreneurs accroissent leur investissement dans l'industrie et offrent un salaire industriel qui est suffisamment élevé pour transférer le surplus de main-d'œuvre de l'agriculture vers l'industrie d'où le rôle essentiel de l'épargne de l'industriel dans le développement économique. Le transfert de surplus de main-d'œuvre n'entraîne pas une chute de la production car ce travailleur a un produit marginal nul ; si le surplus est épuisé, tout transfert additionnel aurait pour effet de réduire non seulement la production totale mais également le produit moyen parce que désormais, ce sont les travailleurs à productivité marginale positive qui quittent le secteur.

De ce cas donc on assiste à une pénurie de main-d'œuvre dans le secteur agricole, ce qui entraîne une hausse de salaire agricole et une augmentation de prix des denrées alimentaires. La continuation du développement industriel renforcerait cette pénurie de main-d'œuvre jusqu'à un point où le salaire agricole serait égal au salaire industriel c'est le point de commercialisation de l'économie car au-delà duquel le secteur agricole doit concurrencer le secteur industriel pour attirer les main-d'œuvres.

Graphique2 : Courbe de Lewis



Pour Madagascar, le taux de transfert de la main-d'œuvre (création d'emploi) dépend du taux d'accumulation du capital dans les secteurs modernes. De plus les ressources naturelles sont abondants mais il n'existe pas d'épargne en faveur de l'industrie donc il n'y a pas création d'emploi pour le secteur industriel. Les profits dans les entreprises malgaches sont d'une part réinvestit dans des activités utilisant des techniques plus sophistiqués et économisant de main-d'œuvre, et d'autre part, ils sont rapatriés à l'extérieur (le cas des zones franches) il n'y a pas de création d'emploi.

C'est un phénomène connu sous le nom de croissance anti- développement c'est-à-dire que le fruit de la croissance est distribué aux mains des propriétaires de capitaux et qui sont souvent des étrangers.

La théorie de Lewis suppose donc l'existence d'un surplus de main-d'œuvre dans l'agriculture et le plein emploi dans l'industrie. Mais la réalité pour Madagascar, c'est tout a fait le contraire c'est-à-dire un chômage urbain et peu de surplus de main d'œuvres dans le milieu rural. Les statistiques de l'TNSTAT montrent que 80,26% du travail se trouvent dans le milieu rural.

Le modèle suppose également l'existence d'un marché de travail compétitif qui garantit l'existence continue d'un salaire réel constant jusqu'au point de la commercialisation.

Cependant, on observe une tendance à la hausse des salaires dans le milieu urbain malgré le chômage à cause des facteurs tels que l'action syndicales, les hausses des salaires des fonctionnaires, les firmes multinationales, ... chapitre que nous allons traiter dans la partie deux sur la rigidité des salaires.

Section 3- La théorie d'Heckscher Ohlin «la loi de proportion des facteur»

Cette théorie affirme qu'il a différence de ressources entre les pays qu'il appelle les dotations en facteur de production. Les pays doivent exportés les biens demandant les facteurs de production qui sont abondants chez lui et doivent importés les marchandises pour lesquelles les facteurs de production sont rares et abondamment utilisés. Dans les pays développés, il y a abondance de capital, ils doivent spécialiser dans des produits industriels utilisant des techniques sophistiquées et des mains-d'œuvre élevées. Par contre, dans les pays en voie de développement comme Madagascar, doit se spécialiser dans l'agriculture et des produits utilisant peu de capitaux dans leur fabrication.

En fin de compte, la spécialisation aboutit à maintenir les pays en voie de développement dans le sous-développement ou dans la pauvreté parce qu'ils se sont spécialiser dans des activités traditionnelles peu dynamiques. Ce qui entraîne un taux de chômage élevé d'où la crise d'emploi. Les dotations en facteurs de production ne sont pas immuables mais elles évoluent au cours de l'activité de production et un pays crée lui-même ses propres dotations de facteurs de production en se développant.

Tableau 1: Dotation en facteur de production

| | TERRE | MAIN-D'OEUVRES | CAPITAUX |
|-----|--------------------------|----------------------------|--|
| PD | Insuffisant à prix élevé | Rare mais qualifié | Abondant |
| PVD | Abondant à prix bas | Abondant mais non qualifié | Insuffisant dont la plupart sont des IDE |

CHAPITRE III- STRUCTURE DU MARCHE DU TRAVAIL A MADAGASCAR

Section 1 -L'offre du travail

L'analyse de l'offre du travail permet de spécifier la participation au marché du travail de la population en âge de travailler, et l'ampleur de la main-d'œuvre disponible pour la production des biens et des services. Le taux d'offre du travail ou taux d'activité est le rapport entre la population active, somme des personnes ayant un emploi et des chômeurs subordonnés à la structure des familles, ainsi qu'à un ensemble de paramètres individuels, une présentation succincte des caractéristiques des ménages est préalablement proposée.

Tableau 2 : **Taux d'offre du travail selon le milieu, le sexe, et l'âge en 2005**

| Grand Centre Urbain | | | |
|---------------------|-------|-------|--------|
| AGE | HOMME | FEMME | TOTALE |
| 6 – 14 ans | 6.5 | 5.0 | 5.8 |
| 15 – 19 ans | 33.6 | 29.47 | 31.0 |
| 20 – 24 ans | 57.6 | 42.2 | 49.3 |
| 25 – 29 ans | 81.9 | 62.69 | 71.8 |
| 30 – 34 ans | 92.6 | 63.3 | 76.8 |
| 35 – 39 ans | 97.2 | 58.8 | 75.3 |
| 40 – 44 ans | 90.6 | 68.7 | 81.8 |
| 45 – 50 ans | 56.2 | 64.3 | 77.5 |
| 50 – 54 ans | 48.7 | 56.4 | 43.6 |
| 55 – 59 ans | 43.2 | 50.4 | 42.6 |
| 60 – 65 ans | 34.9 | 42.4 | 34.7 |
| ➤ 65 ans | 28.7 | 29.4 | 31.7 |

Source: EPM2001-2005

L'appréhension des dimensions et de la dynamique de l'offre du travail suggère plusieurs observations

-Premièrement, le taux d'offre de travail des personnes de 6 ans et plus demeuré relativement stable au cours de la période : 64,9 et 64.5 pour cent respectivement, en 2001 et 2005. Mais s'est légèrement accru pour la tranche d'âge de 15-65 ans respectivement, 83.5 et 87.9 pour cent en 2001 et 2005.

.Deuxièmes, le taux d'offre de travail évolue selon une courbe en U renversé en fonction de l'âge. L'offre de travail des 6-14 ans demeure proche de 20%, bien qu'elle ait fléchi entre les deux dates, ce qui témoigne de l'importance de travail des enfants.

.Troisièmement, le taux d'offre du travail des hommes sont sensiblement plus élevés que ceux des femmes, comme cela sera ultérieurement précisé dans la partie de la discrimination

Section 2- La demande

Les informations relatives aux enquêtes de 2001 et 2005 montrent que le majeur parti de l'emploi réside en milieu rural. En effet, 80,8 pour cent des individus de 6 ans et plus exercent une activité économique dans les zones rurales en 2005. De ce fait, la distribution de l'emploi au profit du milieu rural a légèrement décliné au cours de la période, en 2001 et 2005.

Tableau 3 : Evolution de l'emploi par catégorie professionnelle

| 2000 | | | 2001 | | évolution | |
|---------------------------------|----------|---------------|----------|---------------|-----------|-----------------------|
| | effectif | Structure (%) | effectif | Structure (%) | hausse | Contribution relative |
| Cadre supérieur | 18851 | 23 | 18234 | 2.2 | - 3.4 | - 2.1 |
| Employé qualifié | 170098 | 21.0 | 180014 | 21.5 | 5.5 | 33,3 |
| Employé de bureau | 69278 | 8.6 | 74678 | 8.9 | 7,2 | 18,2 |
| Manœuvre 129676 non formé | | 16.0 | 116070 | 13.8 | -11,7 | -45,8 |
| Patron | 36145 | 4.5 | 40407 | 4.8 | 10,5 | 14,3 |
| Travailleur 271525 à son compte | | 33.6 | 276107 | 32.9 | 1,7 | 15,4 |
| Apprentis débutants | 7230 | 0.9 | 8160 | 1.0 | 11,4 | 3,1 |
| Aide familiale | 68624 | 8.5 | 79644 | 9.5 | 13,8 | 37,1 |
| Total | 808453 | 100,0% | 838188 | 100,0% | 3,7 | 100,0% |

Source : enquête emploi urbain 2001

DEUXIEME PARTIE :
LA DISCRIMINATION ET LA
RIGIDITE DES SALAIRES

CHAPITRE III - LA DISCRIMINATION

La discrimination est un phénomène qui peut concerner le marché des produits ou celui des facteurs de production. Mais les conséquences les plus sensibles du phénomène sont sans aucun doute situées sur le marché des facteurs de production et spécialement sur le marché du travail. L'article confronte les approches juridiques et économiques dans une perspective très générale, au sens où il ne tente pas de décliner les diverses sortes de discriminations constatées sur le marché du travail. L'impact global peut d'ailleurs déborder ce cadre initial dans la mesure où notamment le premier effet peut contribuer, en réduisant les opportunités des ménages des groupes discriminés,

La discrimination sur le marché du travail module ses effets de façon variable dans le temps et l'espace et concerne des populations multiples. Elle demeure un phénomène social important en dépit d'un arsenal juridique, politique, et répressif particulièrement abondant mobilisé pour la combattre.

On ne peut, en effet, qu'être frappé par l'ampleur et le développement des réglementations et des politiques menées en vue de lutter contre les discriminations tant au niveau de la plupart des pays développés qu'au niveau des pays en voie de développement. L'affirmation du principe de non-discrimination résulte, en droit international, de l'application d'un nombre considérable de conventions, qui le reconnaissent comme un principe fondamental.

A cet égard, l'Organisation Internationale du Travail (OIT) est sans nul doute, l'institution qui a le plus œuvré, du moins historiquement, pour combattre les discriminations illicites et promouvoir l'égalité des chances et de traitement. Le droit communautaire constitue désormais, et à fortiori depuis le Traité d'Amsterdam un vecteur essentiel des progrès enregistrés par le droit de la non-discrimination. En droit français, le Préambule Constitutionnel de 1946, repris en 1958, constitue un élément fondamental dans le dispositif juridique de lutte contre les discriminations. Par la suite, d'autres dispositions sont venues conforter, à différents niveaux juridiques, cette orientation constitutionnelle, en premier lieu dans le domaine des rémunérations puis plus largement pour couvrir tous les aspects de la relation de travail.

Section 1 –

a) Les traités et les conventions internationales

Cette approche rénovée de la discrimination doit être mise en perspective avec l'approche communautaire sur des questions clefs telles que la notion de discrimination indirecte, la charge de la preuve, et actions dont les actions positives.

En même temps le développement important des dispositifs n'a pas réussi à proscrire totalement la discrimination, même si d'une part les situations ne sont pas restées figées et que d'autre part l'on ne puisse attribuer systématiquement les évolutions constatées à l'effet des différentes mesures.

L'exemple de Madagascar est à cet égard révélateur lutte précoce contre les discriminations et ce au niveau du secteur moderne. Les dispositifs statistiques adéquats permettant d'avoir des données relativement précises sur l'ampleur et l'évolution des inégalités entre groupes.

La définition et la mesure indirecte de la discrimination en termes de rémunération et d'accès à l'emploi. L'utilisation de la méthode du résidu montre d'une part et dans le cas en coupe, que la mesure de la discrimination est instable et dépend de la nature et des variables explicatives de l'échantillon utilisés dans l'estimation de la fonction de gains. D'autre part et dans le contexte des données de panel, la prise en considération des effets individuels non observés qui permet de réduire de presque de moitié la part du différentiel salarial imputée souvent à la discrimination.

L'analyse locale des phénomènes de ségrégation sociale s'est souvent centrée sur la délimitation de territoires marqués par la différenciation socioprofessionnelle soit au lieu de résidence soit au lieu d'activité. La communication qui fait un constat généralisable d'une localisation résidentielle des PCS moins directement liée à un statut dans l'emploi et une position dans la hiérarchie socioprofessionnelle, souligne l'importance d'une analyse spatialisée de la compréhension des processus sélectifs qui marquent l'organisation du marché du travail local.

b) l'écart salarial

Néanmoins, les mêmes études semblent s'accorder pour dire que sur les 40 dernières années, les écarts de salaire entre hommes et femmes se sont aussi réduits cette fois, et surtout, pendant les années 1980-1990. Cette évolution

globalement beaucoup plus favorable est mise en relation avec une baisse de la ségrégation d'emplois, une augmentation du capital humain des femmes (notamment la croissance de leur expérience professionnelle) et les politiques anti-discriminations.

Dans les pays en voie de développement comme dans les pays développés, les gains des femmes restent encore inférieurs à ceux des hommes, avec des dispersions nationales non

négligeables en dépit d'un certain mouvement de convergence. A l'intérieur de l'Union Européenne, la France se positionne dans une situation moyenne.

L'écart salarial moyen ne doit pas masquer l'existence de nombreuses hétérogénéités. Pour les femmes travaillant à temps complet, le différentiel tend à augmenter quand on passe du secteur privé et semi-public à la fonction publique. Ces difficultés sont revisitées à l'aune d'une mise en perspective des approches économique et juridique en matière de discrimination sur le marché du travail. Un travail de collaboration au sein de l'axe transversal entre le département économique et le département juridique a permis par le biais d'une lecture croisée de montrer la perception de deux approches et leurs complémentarités dans la lutte contre les phénomènes de discrimination et la protection des groupes

Discriminés : Les notions de discrimination directe et indirecte

Section 2- les différents types de discriminations

1-Discrimination directe

C'est une discrimination de genre, de race et de spatiale par goût ou non intentionnelle, par croyance. Dans la société malgache, on constate souvent une discrimination.

Des prolongements théoriques, capables d'expliquer pourquoi la discrimination peut être un phénomène durable sont alors proposés. Dans cette optique, la communication tend à privilégier l'entreprise qui se situe alors au cœur de l'explication de la discrimination. Cette discrimination s'inscrit aussi dans cadre d'un comportement rationnel des entreprises se situant lui-même dans la perspective d'une rationalité soit limitée soit procédurale. Ces développements débouchent sur des recommandations de politique économique justifiant le recours à l'action positive.

2- Discrimination indirecte

Elle s'agit de la division sexuelle du travail la communication s'articule autour des caractéristiques de la division sexuelle du travail (productif, domestique et éducatif) qui participent au maintien des discriminations sexuées sur le marché de l'emploi. Elle montre notamment que les explications habituellement invoquées pour 'justifier' les inégalités de sexe dans l'emploi (niveau d'études, sorties du marché du travail, et implication dans la formation continue) ne paraissent guère compatibles avec la réalité actuelle du rapport des femmes à l'emploi.

Or en dépit de cela, les femmes connaissent un "sur chômage", sont davantage touchés par le développement du travail à temps partiel contraint, ont des avancements de carrière plus lents et limités et constituent la majorité des travailleurs pauvres. La communication fait aussi le point sur qui existe entre l'arsenal juridique. Les femmes, en particulier dans la population pauvres du secteur agricole, jouent, tant le ménage que dans l'activité économique en général, un rôle extrêmement important dont il est indispensable de tenir compte dans la lutte contre la pauvreté et le chômage.

Les femmes aussi sont parfois victimes d'une discrimination sur le marché du travail à Madagascar par le fait

Doctrine les femmes sont obligées à prendre soin de leur famille pas pour travailler

Conservatisme : la conservation de l'esprit traditionnel qui considère les femmes comme des incapables, surtout dans le secteur rural.

La proportion des femmes dans la prise de décision politique est insuffisante.

Il important d'étudier les répercussions que les politiques de développement devraient avoir pour les femmes e de veiller à ce que toute les mesure priser entraînent une amélioration durable de leur situation et de leur conditions de travail et de vie.

Les femmes devraient être associées davantage aux décisions, notamment en ce qui concerne la répartition du travail, les ressources, les revenus et les dépenses. Il convient d'encourager leur participation, grâce à des organisations féminines ou à des organisations communes aux hommes et aux femmes où celle-ci joue pleinement leur rôle.

La lutte contre la discrimination liée au genre figure parmi les actions menées pour la réduction de la pauvreté à Madagascar. L'inégalité entre les hommes et les femmes tend à se réduire au cours du temps. En raisonnant en termes d'effectif, l'inégalité liée au genre est quasi-inexistante dans les sept grands centres urbains.

En effet, l'écart est relativement faible les femmes représentent 46,8% de la population active occupée (travaillée). On peut dire cependant que Toamasina est la ville la plus inégalitaire avec seulement 41% de femmes relativement uniformes. Toutefois, au niveau des villes, on peut déceler quelques différences à l'avantage des femmes.

Tableau 4 : Composition des femmes actives

| Année | Proportion des femmes | Age moyen | Années d'études réussies | Ancienneté dans l'emploi |
|-------|-----------------------|-----------|--------------------------|--------------------------|
| 2000 | 46,6% | 34,9ans | 7,6ans | 6,6ans |
| 2001 | 46,8% | 35,4ans | 7,6ans | 7, 0 ans |

Source Enquête emploi urbain 2000, 2001

L'évolution de la situation économique en général se traduit par des changements des conditions de travail dans lesquelles les femmes exercent leur métier. Quatre indicateurs ont été retenus pour pouvoir apprécier les conditions de travail des ménages : la possession de bulletin de paye, la possession de contrat écrit, la stabilité de l'emploi et le droit à des principaux avantages sociaux. Néanmoins, les femmes restent légèrement moins nombreuses que les hommes dans le milieu du travail. Mais leur proportion dans la population active occupée est restée stable (46,6% en 2000 à 46,8% en 2001).

Cependant, le poids des femmes n'a pas varié ni dans le même sens ni avec la même ampleur d'un secteur institutionnel à l'autre. Ce sont toujours les zones franches qui emploient le plus de femmes toutefois, le poids du personnel féminin dans le secteur a légèrement régressé en passant de 69,6% en 2000 à 67,4% en 2001. Par contre, le poids des femmes a augmenté tant dans les entreprises publiques (hausse de 4 point) que dans les entreprises associatives (hausse de 7point) enfin, dans l'administration, la proportion de femmes a augmenté mais très légèrement (1,4points) et elle a stagné dans le secteur informel.

3-Discrimination cachée ou banalisée

Elle affecte les migrants tant au niveau national qu'international. Les phénomènes de migrations ont été accélérés durant quelques années dans le pays. On constate un effectif considérable des exodes rurales ; ce cas est déjà traité dans le chapitre antérieur concernant la théorie de Lewis.

Elle frappe aussi les enfants des migrants devenus adultes à la recherche d'un emploi correspondant à leurs compétences. Il est insisté sur le fait que le Droit est encore très souvent ignoré dans la réflexion et l'action contre la discrimination alors même qu'il constitue une ressource essentielle pour mettre en lumière les

Section 3

a) -L'approche pluridisciplinaire

Les différentes sciences sociales, avec leurs propres sensibilités, leurs méthodes particulières, leurs boîtes à outils spécifiques, se sont penchées sur le champ. L'article vise à mettre en perspective la perception des approches économiques et juridiques en matière de discrimination sur le marché du travail et leurs complémentarités dans la lutte contre les phénomènes de discrimination et la protection des groupes discriminés.

L'article se situe dans une perspective très générale au sens où il ne tente pas de décliner les diverses sortes de discriminations constatées (genre, race, origine ethnique, etc.), même si, à l'évidence, les interprétations, l'ampleur ou les modalités mêmes du phénomène de discrimination peuvent changer selon la variable retenue. Il montre aussi les difficultés rencontrées lors de la définition de la discrimination et de sa mesure par les diverses approches.

Au niveau du plan, la présentation de l'article se décline en quatre sections la première section est consacrée naturellement à l'approche juridique, car c'est elle qui vient qualifier socialement le phénomène ; l'approche économique est présentée dans une deuxième section dans laquelle on fait le point sur les définitions et sur les schémas interprétatifs proposés une troisième section revient sur les problèmes de mesure et de perception de la discrimination ; tandis

que la dernière et quatrième section investit la question de quelques politiques spécifiques et dispositifs utilisés pour combattre le phénomène.

La doctrine juridique a été amenée à distinguer les enjeux résultant de l'application de deux principes fondamentaux dont les racines sont les mêmes : le principe d'égalité

John YINGER, « Evidence on non-discrimination. Dans le domaine du travail et de l'emploi, la discrimination apparaît comme une entorse au principe d'égalité sans qu'il soit pour autant possible d'opposer les deux concepts.

De fait, toute différence de traitement n'est pas constitutive de discrimination. Elle ne le devient que si elle apparaît comme illégitime. Il est possible de déduire de la comparaison de ces deux principes les trois critères que les juristes utilisent pour révéler des situations qualifiables de discriminatoires un groupe (ou une personne) en situation défavorable, une différence de traitement et l'absence de justification de celle-ci 2. Le principe d'égalité permet de garantir une égalité des citoyens, ici des salariés, devant la loi. Il ne permet pas la prise en compte du réel et de sa diversité.

La promotion du principe de non-discrimination permet d'aller au-delà de règles applicables à des sujets de droit « abstraits » et identiques pour appréhender plus directement les membres de groupes identifiables et différents les uns des autres. Cette évolution traduit la volonté du législateur d'intervenir pour rétablir certains équilibres menacés par l'absence de contrôle des agents tant économiques que sociaux. Au-delà même du constat de l'existence de normes juridiques nombreuses et anciennes, il est utile de mettre en évidence la volonté des juristes de faire évoluer ces dispositifs, tant en droit international qu'en droit interne, ce qui témoigne de la perception universelle du problème.

b) Les accords bilatéraux

La convention n° 111 de l'Organisation internationale du travail (OIT) concernant « la discrimination en matière d'emploi et de profession » illustre la volonté des acteurs internationaux de lutter contre « toute distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité des chances en matière d'emploi ou de profession » 4. Ce texte légitime la possibilité de prévoir des mesures « positives » en faveur de catégories de personnes particulièrement défavorisées. Il présente

cependant les défauts traditionnels des textes internationaux dont la réalité de l'application est très rarement contrôlée.

Le traité de Rome traduit, lui aussi, cette volonté de lutter contre les discriminations en limitant toutefois son champ d'intervention au cas particulier de la rémunération entre les hommes et les femmes. Les directives de février 1975 et, surtout, celles de février 1976 et décembre 1978 vont permettre d'aller au-delà de la rémunération pour intégrer l'ensemble des droits professionnels et sociaux dans le dispositif juridique. Par la suite, d'autres textes européens renforcent ces logiques comme le traité d'Amsterdam en 1997 qui affiche clairement, dans ses objectifs, la lutte contre les discriminations.

La déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 constitue le premier texte juridique de référence dans la lutte contre la discrimination. Le contenu de l'article premier du texte suffit à ouvrir la voie à un droit national à portée égalitaire. Le préambule de la Constitution de 1946 prolonge cette logique en soulignant que le sexe, les origines, les croyances, etc. ne peuvent constituer des critères discriminants. La Constitution de 1946 confirme ces orientations en insérant, dans son préambule, les deux textes qui précèdent 5. Certaines règles issues du Code pénal développent cette logique égalitaire dans divers domaines de la vie professionnelle des salariés.

L'étude des situations « à risques » dans le domaine des situations discriminatoires permet de mesurer les choix effectués. Ainsi, par exemple, la loi du 11 février 1950 précise dans son article 31 que les conventions ne peuvent être étendues que si elles contiennent les modalités d'application du principe « à travail égal, salaire égal », et la loi du 22 décembre

1972 organise l'idée d'égalité entre les hommes et les femmes en même situation de travail. De fait, le droit positif couvre aujourd'hui l'ensemble des étapes qui constituent la relation de travail.

Les offres d'emploi, l'embauche, l'exécution comme la cessation du contrat de travail font l'objet d'un encadrement juridique souvent rigoureux tant en droit du travail qu'en droit pénal.

Le bilan de l'application des textes qui précèdent peut amener les juristes à s'interroger sur l'efficacité de leurs dispositifs. Les droits égalitaires ne suffisent pas à rétablir une véritable égalité de fait, ils ne permettent que la sanction des situations de discrimination les plus caricaturales. La législation évalue ainsi essentiellement la

discrimination directe fondée sur l'intention des auteurs. Le droit européen ouvre la voie à de nouvelles logiques réglementaires qui traduisent la volonté européenne d'éradiquer la discrimination, Ces nouvelles logiques génèrent des évolutions significatives dans le droit des pays membres de l'Union européenne, en particulier en France peut être aussi adaptée à Madagascar. L'idée que le droit peut être inégalitaire dans sa mise en place pour favoriser une égalité de fait constitue un premier axe d'intervention.

Par la suite, c'est par le biais de l'aménagement de la charge de la preuve dans un sens plus favorable pour le salarié que le droit

De l'homme va faciliter la lutte contre les discriminations. Cette nouvelle voie juridique constitue une piste d'intervention significative du fait de la difficulté de mesurer la discrimination.

Les directives faisaient par les juristes des limites d'actions visant à établir une véritable équité dans le monde du travail, les textes se révélant sans efficacité réelle y compris dans leurs objectifs visant à favoriser les personnes subissant des discriminations professionnelles.

La difficulté d'apporter la preuve de la discrimination est apparue comme le principal obstacle à la mise en place d'une stratégie juridique efficace. Ce nouveau texte permet de contraindre l'employeur d'apporter la preuve qu'il n'y a pas eu violation du principe d'égalité, le doute profitant au salarié. La juriste prudence veille à éviter que les mesures prises par l'employeur ne désavantagent un nombre plus élevé de femmes que d'hommes, à moins que cette mesure ne soit justifiée par des facteurs objectifs et étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe La Cour veille à éviter ici qu'une mesure en apparence objective ne dissimule en fait une volonté de discrimination.

L'approche pluridisciplinaire constitue en réalité une mesure de rétorsion prise du fait de l'action en justice initiée par la salariée.

Il convient de constater que les résultats obtenus par les juristes dans leur combat contre les discriminations ne sont pas significatifs et que les efforts déployés ne sont pas récompensés par des résultats probants. L'échec des juristes s'explique avant tout par la difficile mesure des situations discriminatoires. Les nouvelles règles relatives à l'aménagement de la charge de la preuve désormais inscrites dans le Code du travail par la loi du 16 novembre 2001 ne seront véritablement efficaces que

si les situations considérées comme discriminatoires sont identifiées. Le nouvel article L. 122-45 du Code du travail prévoit, en effet, qu'il appartient au salarié « de présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte » pour que l'employeur soit tenu « de prouver que sa décision est justifiée

Par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination». La mise en place de nouveaux outils juridiques, comme la loi du 9 mai 2001, permettant aux juges de renforcer leur capacité d'investigation, telles sont les voies que se doivent de favoriser les juristes en ouvrant de nouvelles collaborations avec des disciplines scientifiques leur permettant une meilleure appréhension des situations de discrimination.

CHAPITRE IV- LA RIGIDITE DES SALAIRES

La rigidité des salaires est une cause du chômage, le salaire ne s'ajuste pas en vue d'équilibrer l'offre et la demande de travail. Quand le salaire est supérieur au niveau qui équilibre l'offre et la demande la quantité offerte de travail excède la quantité demandée. Les entreprises répartissent parcimonieusement les emplois disponibles entre les travailleurs candidats, le taux d'acquisition d'emploi diminue et le taux de chômage augmente.

Pour être plus voilée, la lutte de salaire des classes n'en demeure pas moins réelle. Au plan des partis politiques, comme au plan des syndicats, la classe ouvrière et le patronat ne se contentent pas de rassembler les éléments qui sont leurs ressortissants naturels et de défendre leurs droits propres, tous deux élargissent leur recrutement et prétendent faire accepter une règle valable pour l'ensemble de la communauté nationale. Les conséquences de ce double impérialisme sont nettes : chacun tente de conquérir les éléments intermédiaires de la nation (paysans, fonctionnaires, intellectuels) et prétend renouveler l'Etat entier à son image.

On appelle chômage d'attente le chômage résultant de la rigidité des salaires et du rationnement des emplois au salaire en vigueur, l'offre de travail excède la demande. Le travailleur concerné attend que de nouveaux emplois soient rendus disponibles au salaire en vigueur.

Mais, dans ces conditions d'excédent de l'offre sur la demande, pourquoi les entreprises ne ressentent-elles pas les salaires qu'elles sont prêtes à payer?

Nous examinons ci-dessous, successivement, trois raisons possibles les législations sur le salaire minimum, le pouvoir de négociation des syndicats de travailleurs et les salaires d'efficience.

Section 1- Politique salariale

Les lois sur le salaire minimum obligent les entreprises à payer leurs travailleurs un salaire minimum. Aux pays développés, habituellement équivalent à 30 à 50% du salaire moyen dans l'industrie manufacturière. La plupart des travailleurs gagnent davantage que ce plancher. Cependant, cette obligation légale permet au travailleur le moins qualifiés et les moins expérimentés de gagner un salaire supérieur à celui qui correspond à leur productivité marginale, soit à leur niveau d'équilibre. La conséquence en est une réduction de la demande des entreprises pour ce type de travailleurs.

Certaines études récentes interpellent la conviction de nombreux économistes que les hausses du salaire minimum ont un effet négatif sur l'emploi des travailleurs moins qualifiés et moins expérimentés. En particulier, trois économistes du travail unanimement respectés David Card., LAWRENCE Katz et Alan Krueger ont ainsi étudié divers épisodes de variation du salaire minimum en vue d'en estimer les impacts sur le chômage. Leurs conclusions sont, à l'une de ce qui précède tout à fait étonnantes.

1-Salaire efficient

Le salaire mensuel moyen était de 98.2 milliers ariary en 2005 (enquête I7NSTAT 2005), c'est-à-dire que peu près l'équivalent de deux fois le salaire minimum pour 40heures de travail. On remarque en anticipant sur les développements ultérieurs, que la moyenne nominale mensuelle des salaires de 2001 est de 91.2 milliers ariary qui est proche de celle de 2005, et équivalent à environ trois fois le salaire minimum de l'époque. La croissance des revenus d'activité individuels se transmet aux revenus des ménages.

Ainsi entre 1995 et 1999, le revenu d'activité nominal mensuel par tête des ménages (emplois principal et secondaire) a plus que doublé, ce qui correspond à une augmentation de +33% en terme réels. De plus, cette amélioration profite à toutes les catégories de ménages, au premier rang desquelles les ménages publics>) qui ont connu la plus forte appréciation, avec +60%. Viennent, ensuite les ménages informels avec un gain de pouvoir d'achat de +50% et enfin les ménages privés formels dont les revenus par tête croissent de +27%. Dans le secteur public, où l'ancienneté moyenne des salaires est ma plus élevée, les revenus sont également supérieurs le revenu moyen mensuel est plus important dans les entreprises publiques que dans l'administration 534000fmg contre 395000fmg.

C'est dans le secteur privé formel que la charge de travail est la plus lourde, avec plus de 47heures hebdomadaires, pour un revenu moyen de 227000fmg. Pour un nombre d'heures encore plus élevé, les salaires des entreprises franches gagnent moins, avec 202000fmg en moyenne. Enfin, le secteur informel reste le moins rémunérateur (182000fmg).Au total, 43% des actifs occupés perçoivent moins de 139000fmg par mois, un montant qui correspond au salaire minimum des catégories des moins qualifiées, en vigueur au premier trimestre 1999. Mais ils sont plus de 60% dans le secteur informel, tandis que près de neuf fonctionnaires sur dix gagnent entre 139000fmg et 695000fmg.

En février 1995 et mars 1999, dates pour lesquelles ont été relevés les revenus, plusieurs facteurs importants ont affecté le marché du travail. D'une part, les salaires administrés (salaires publics et salaire privé) ont été relevés à plusieurs reprises. Ces relèvements ont été progressifs et favorables aux bas salaires, même si une décompression des salaires a été appliquée en 1999. D'autre part, la bulle inflationniste qui a affecté Madagascar en 1994 et 1995 et février 1996, les prix à la consommation ont augmenté de l'ordre de 6% les trois années suivantes.

Les revenus nominaux ont plus que doublé de 1995 à 1999, soit l'équivalent d'un gain de pouvoir d'achat de 43% pour le revenu moyen et de 48% pour le revenu médian. Si tous les secteurs bénéficient de cette embellie, les salaires de secteur informel, des entreprises publiques et des entreprises franches sont les mieux lotis, avec respectivement une croissance de 58%, 54% du revenu réel moyen. Malgré le rattrapage des deux dernières années, les fonctionnaires sont moins favorisés. Ils enregistrent malgré tout un gain réel de pouvoir d'achat de 32% en 4 ans.

Tableau 5: Répartition des salaires mensuels moyens pour 40 heures de travail hebdomadaires en 2001

| <u>Salaires moyens administrés (en fmg)</u> | <u>Salaires moyens non administrés (en fmg)</u> | | | |
|---|---|--------------------------|---------------------|-------------------------|
| | <u>Entreprise publique</u> | <u>Entreprise privée</u> | <u>Zone franche</u> | <u>Secteur informel</u> |
| | <u>395 000</u> | <u>250 000</u> | <u>202 000</u> | <u>139 000</u> |

Source : enquête emploi' urbain 2001

Graphique 5: Répartition des salaires mensuels moyens pour 40 heures de travail hebdomadaires en 2001

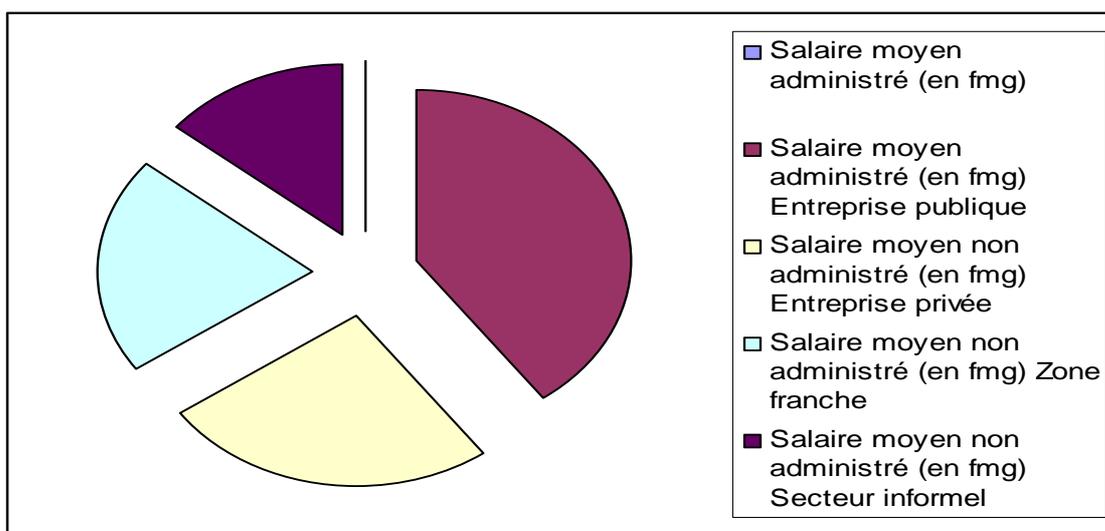


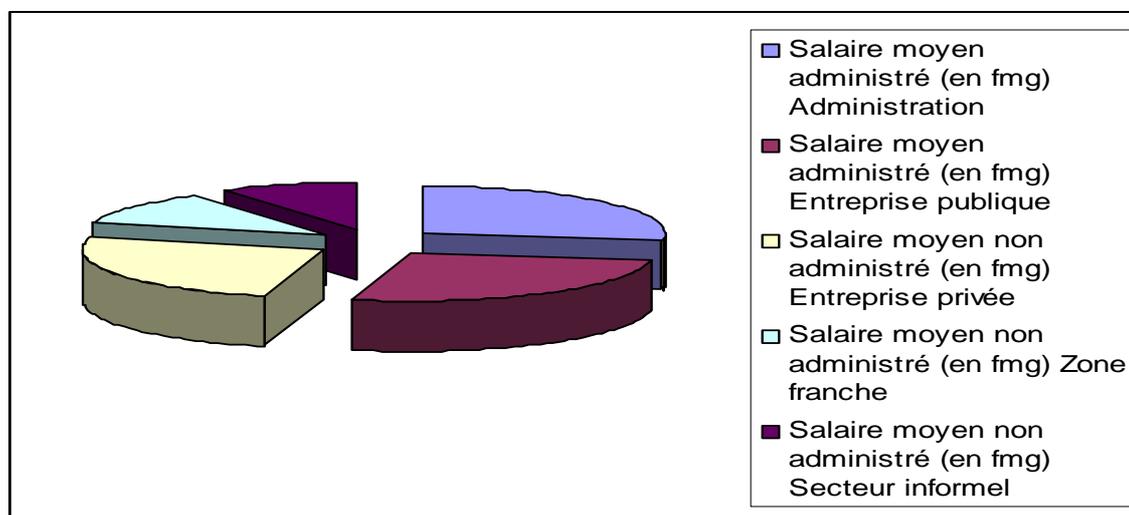
Tableau 6 représentations des salaires dans les secteurs privés et publics

| Salaire moyen administré (en fmg) | | Salaire moyen non administré (en fmg) | | |
|-----------------------------------|---------------------|---------------------------------------|--------------|------------------|
| Administration | Entreprise publique | Entreprise privée | Zone franche | Secteur informel |
| 534 000 | 525 000 | 500 000 | 227 000 | 182 000 |

Source ; enquête emploi urbain 2000-2001

Ce tableau illustre le montant respectif des salaires dans le secteur public par rapport à celui du secteur privé. On constate alors une différence importante en faveur du secteur public

Graphique 6: Répartition des salaires mensuels moyens pour 47 heures de travail



Toutes fois, lorsqu'on se penche sur l'évolution des revenus d'activité selon le niveau d'étude, ce sont les plus diplômés qui ont le plus bénéficié de l'amélioration de la situation sur le marché du travail. Ceux qui ont entrepris des études supérieures sont connus une hausse de 51% de leurs revenus d'activité en terme réels. Viennent ensuite les personnes ayant atteint le second cycle de secondaire (47%). La progression «est en revanche plus faible (autour de 35%) pour ceux qui ont arrêté leurs études en primaire ou au collège. Ainsi, on assiste à une plus grande différenciation des revenus du travail selon la qualification des individus. La grille salariale appliquée dans le secteur public, sur la même période, le salaire minimum des catégories les moins qualifiées n'a évolué que 31%.

La croissance des rémunérations ne s'est pas faite au détriment de l'emploi et de ceux qui sont exclus du marché du travail. Au contraire, elle s'accompagne d'une réduction des tensions sur ce marché. En premier lieu, le taux de chômage recule de près de un point, en passant de 6,8% à 5,9%, entre 1996 et 1999. Le nombre de chômeurs se maintient aux environs de 30000 personnes.

De ce fait, des gens demandeurs d'emploi attendent un salaire qui leur convient pour travailler. Ce qui permet de définir ce qu'on appelle chômage d'attente.

2-Le chômage d'attente:

C'est une proportion des personnes qui ne travaillent pas en dessous du salaire d'efficent. Elles attendent que le poste soit libre pour travailler et reculer à tout autre travail avec un salaire inférieur que celui-ci. . Ce chômage est avant tout un chômage d'insertion, qui affecte surtout les jeunes diplômés. Ces derniers ne sont pas prêts à exercer un emploi à n'importe quel prix, et cherchent un poste correspondant à leur qualification. En contrepartie, la durée du chômage reste relativement longue. Elle atteint 20 mois en moyenne enfin, les femmes ne sont pas plus touchées que les hommes par le chômage. En premier lieu, le chômage touche plus particulièrement les jeunes et les femmes dans le secteur moderne, Madagascar enregistre un âge médian de 23 ans cela veut dire que 50% de la population sont moins de 23 ans, et le taux brut de scolarisation est de 87.5%. On constate un taux de chômage est élevé parmi les jeunes intellectuelles.

En fait, si le taux de chômage est aussi faible et sans doute proche d'un niveau incompressible, c'est qu'il n'est pas un bon indicateur des tensions sur le

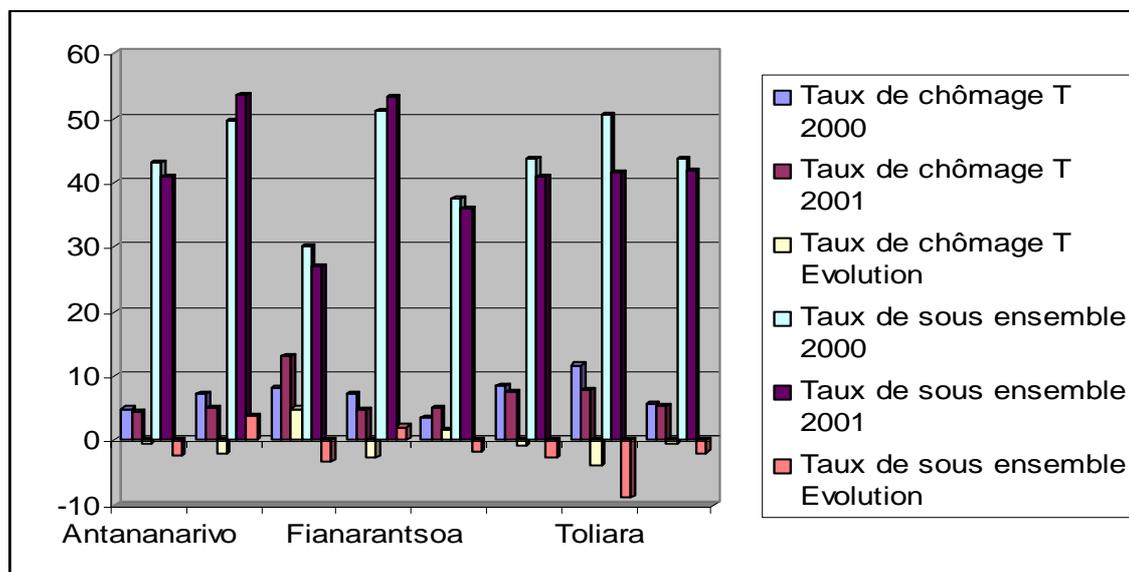
marché du travail. En l'absence d'indemnisations, rester chômeur n'est possible que si l'on appartient à une famille relativement aisée susceptible de prendre en charge ceux qui ne travaillent pas. Comme dans la plupart des pays en voie de développement, le sous-emploi fournit une meilleure mesure de l'insuffisance ou de l'inadéquation de l'offre d'emplois.

Tableau 7: Evolution du sous emploi entre 2000, 2001 Taux de chômage

| Grand centre | Taux de chômage | | | Taux de sous ensemble | | |
|--------------|-----------------|------|-----------|-----------------------|------|-----------|
| | 2000 | 2001 | Evolution | 2000 | 2001 | Evolution |
| Antananarivo | 4,9 | 4,4 | -0,5 | 43,2 | 40,9 | -2,3 |
| Antsirabe | 7,2 | 5,1 | -2,1 | 49,6 | 53,5 | +3,9 |
| Antsiranana | 8,2 | 13,1 | +4,9 | 30,2 | 27,0 | -3,2 |
| Fianarantsoa | 7,3 | 4,6 | -2,6 | 51,1 | 53,2 | +2,1 |
| Mahajanga | 3,5 | 5,1 | 1,6 | 37,6 | 35,9 | -1,7 |
| Toamasina | 8,4 | 7,5 | -0,9 | 43,6 | 40,9 | -2,7 |
| Toliara | 11,7 | 7,9 | -3,8 | 50,5 | 41,5 | -9,0 |
| Ensemble | 5,8 | 5,3 | -0,5 | 43,7 | 41,8 | -1,9 |

Source: enquête emploi urbain 2000, 2001. Le taux du sous emploi lié à la chômage ch1 travail est la proportion de personnes travaillant moins de 35 heures mais qui voudraient en faire plus. Le taux d'autres formes de sous emploi est le pourcentage dans la population active occupée des travailleurs qui gagnent moins que le salaire minimum horaire en vigueur

Graphique 7: Représentation schématique



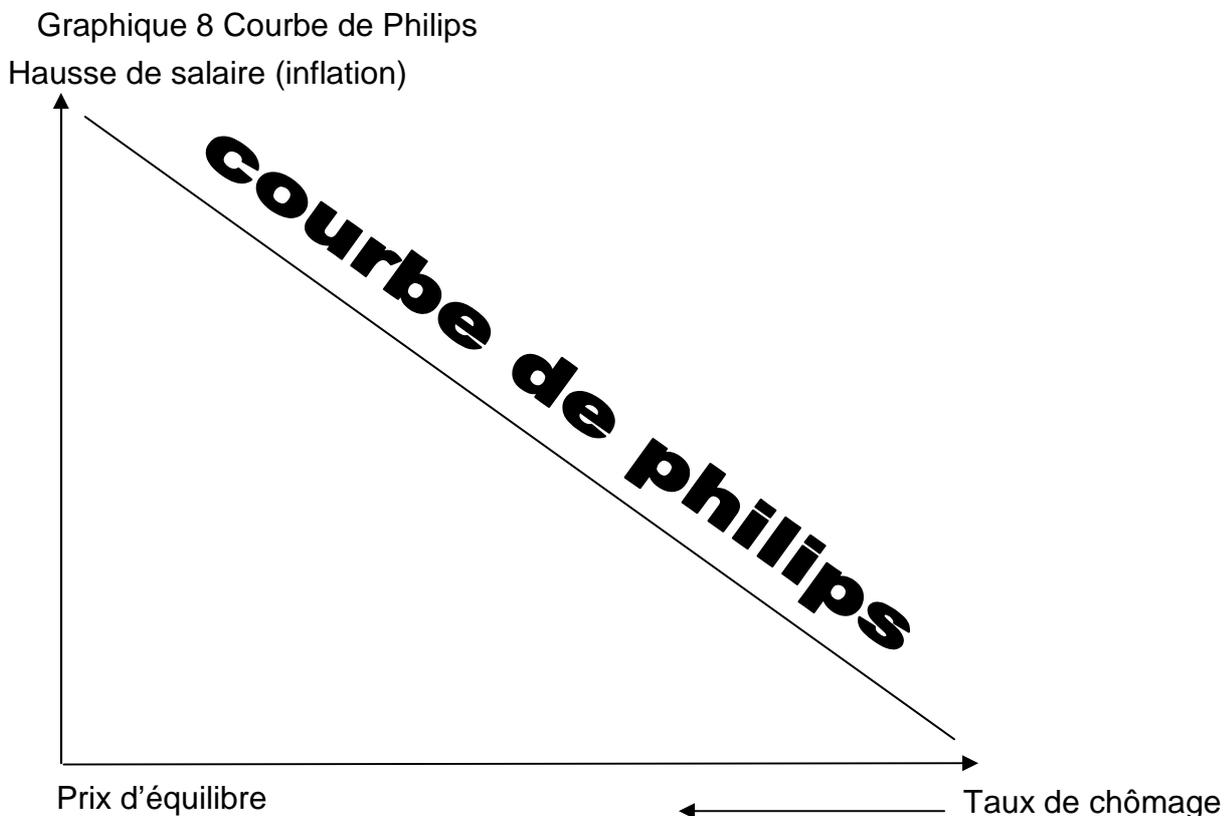
Le nombre du chômage d'attente augmenté du nombre du chômeur visible constitue le chômage frictionnel

3-Le chômage frictionnel:

C'est un nombre des chômeurs et des demandeurs d'emploi élevés et qu'on n'a pas la moindre chance de le réduire. Ce nombre est en effectif élevé d'où la nomination « le taux de chômage frictionnel » ce qui décourage le chercheur d'emploi, et l'existence des travailleurs découragés. L'inflation est la conséquence du taux de chômage frictionnel, la courbe de Philips montre l'opposé entre le plein emploi et la stabilité des salaires.

Le taux de chômage frictionnel conduit à une inflation qui entraîne un salaire élevé donc un accroissement de la demande du travail. Par convergence, la baisse du chômage est un phénomène de la rigidité de l'offre du travail ce qui veut dire que la demande excède l'offre d'où inflation.

La relation inverse chômage et inflation



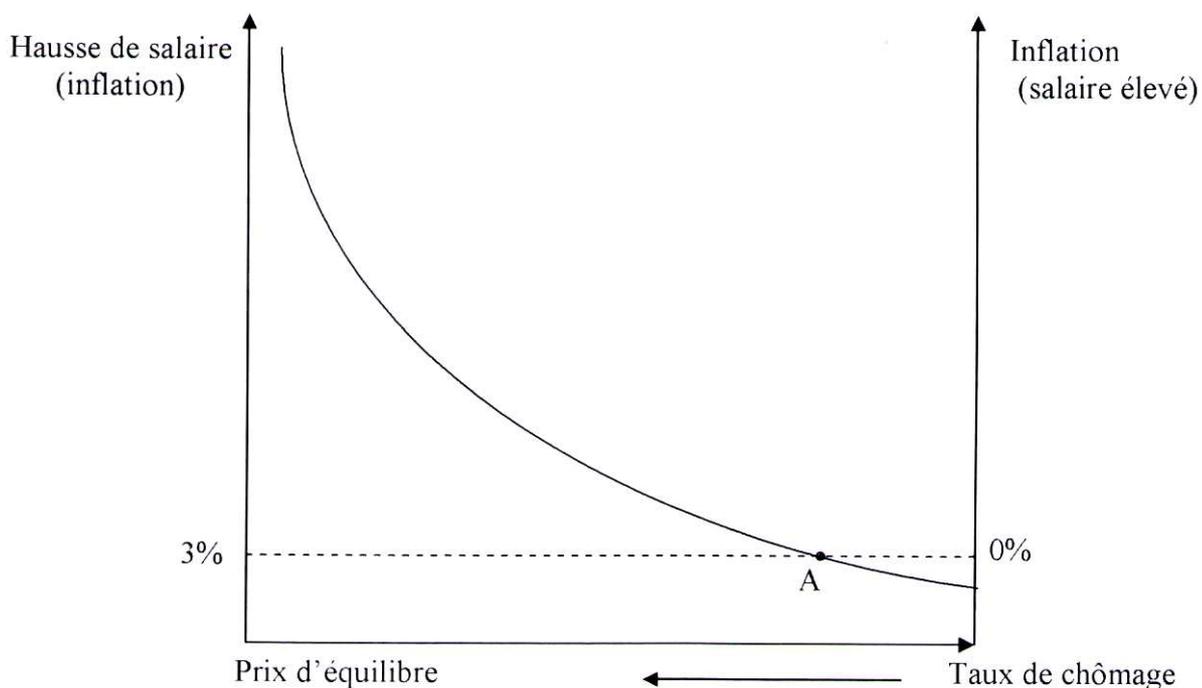
Source : *Le travail social (théorie et pratique)* Louis fève

Chronique Social, Lyon janvier 1993

A: c'est le taux de chômage où l'inflation est nulle. Il y a planché d'inflation 3% de chômage entraîne 0% de l'inflation. Lorsqu'il y a augmentation de la productivité, il y a augmentation du salaire. Dans les années 60 et 70, des analyses empiriques vérifient la relation inverse entre le chômage et l'inflation. Mais vers la fin des années 70, beaucoup de faits tendent à contredire la courbe de Philips. On constate une indépendance de plus en plus nette entre le chômage et l'inflation, Les facteurs qui contredire la courbe de Philips sont

- les actions syndicales qui sont de plus en plus efficace c'est-à-dire qu'il y a possibilité de forte augmentation de salaire même en cas de chômage élevé.
- Il y a un certain taux de chômage incompressible, un taux qu'on ne peut pas descendre. De ce cas, le plein emploi ne correspond pas à un taux de chômage égal à 0
- Il y a un plafond au taux de chômage parce qu'il y a des moyens de relance économique pour empêcher le taux de chômage de monter à un niveau supérieur à ce du taux plafond.

Courbe9 : Relation entre inflation et chômage



Source : Revu économique de Madagascar

4-Les travailleurs découragés

Ce sont des chômeurs qui pensent de n'ont pas la moindre chance d'accéder sur le marché du travail dû au nombre élevé des concurrents, de leur manque de savoir-faire, de leur niveau d'instruction bas, ou autres facteurs. Ces classes des personnes cherchent à survivre grâce à une activité de subsistance et elles sont très nombreuses d'où l'expansion du secteur informel.

5-Le secteur informel

La défaillance du marché du travail et le ralentissement de la croissance économique dans le pays a provoqué un développement des activités du secteur informel. Une activité génératrice du revenu comme productrices des biens et services en faveur des chômeurs et de la population à bas revenu. La connaissance du comportement du secteur informel facilite la conception des programmes ou politique visant à développer les activités correspondantes. Dans la lutte, contre la pauvreté, les activités du secteur informel contribuent davantage l'appropriation de la population vivant en dessous du seuil de la pauvreté. Le secteur informel est défini par des critères différents

- les entreprises sont de petites tailles c'est-à-dire des entreprises qui participent aux activités du secteur informel
- elles utilisent au maximum 5 mains-d'œuvre
- ces entreprises ne sont pas soumises à des réglementations ou mécanisme du marché ou règlement étatique.
- Elles ne tiennent pas de la comptabilité, elles évitent de payer les impôts, et elles ne cherchent que dégager des revenus pour assurer la subsistance des employés et leur famille.

6 Les solutions en vue pour la réduction de la défaillance

Les mesures et les dépenses visant à répondre aux besoins essentiels peuvent avoir sur la croissance autant que sur le bien-être social, un effet positif sur lequel il faut insister sans relâche. Il importe de réorienter le développement pour engendrer un type de croissance qui permette de satisfaire les besoins « essentiels. Pour accroître les revenus, répartir équitablement les fruits de la croissance et satisfaire les besoins

essentiels, il est indispensable, en opérant les changements de structure nécessaires, d'offrir aux couches pauvres des possibilités d'emploi, productif et d'assurer leur participation active au développement.

La participation revêt une importance particulière pour le développement rural. Les populations des campagnes devraient être incitées à constituer des organisations grâce auquel elles puissent prendre conscience de leurs droits et de leur force collective et décider ce qu'elles veulent faire. Pour stimuler la production et promouvoir un développement rural plus égalitaire, il apparaît nécessaire, dans la plupart de cas, de procéder à une réforme agraire. Il convient cependant de prendre une considération les perspectives d'industrialisation et toute une série de facteurs politiques, économiques et sociaux pour déterminer le type de réforme agraire le plus indiqué.

Il est important de mieux comprendre le rôle que le secteur non structuré joue en matière d'emploi et de développement, il convient dans le cadre d'une politique de développement urbain plus large, d'aider davantage les activités viables de ce secteur.

La politique nationale de l'emploi doit visée à promouvoir des activités rémunératrices et génératrices d'emploi elle vise à faciliter l'accès des groupes sociaux sensibles au marché du travail les hommes, les femmes, les jeunes. L'éducation et la formation professionnelle, chaînons pour l'accès à l'emploi et levier de professionnalisation. Mettre en place une recherche en valorisant l'égalité des chances pour combattre la pauvreté par le relèvement du niveau d'instruction des femmes et la mise en place d'un cadre favorable à une éducation et intégrée. Les dispositifs de financement adaptés au développement de l'emploi doivent établis par :

- la facilitation de l'accès au financement de l'initiative privée
- l'élargissement de l'offre de financement
- l'organisation et la rationalisation de la demande de financement de crédit

Mettre en place un niveau de main-d'œuvre, la formation professionnelle doit faire un ensemble cohérent. A ce titre, elle doit remplir les conditions suivantes

- être un dispositif cohérent intégrant la formation initiale, la formation continue, la formation alternance et la formation à distance
- reposer sur l'idée selon laquelle le secteur privé forme une matrice pour l'emploi et le développement être lié à une politique du gouvernement mettant l'entreprise quelle que soit la taille comme outil de développement

- être lié à une stratégie de mise à niveau de la main-d'œuvre d'un secteur de production de biens et ou de services

- répondre à la demande d'un secteur ou d'une filière économique

En outre, il faut encourager le secteur privé, principal acteur de la réduction du chômage par

- la protection d'emploi existant en soutenant les entreprises déjà opérationnelles aussi bien par des mesures incitatives (subvention,...) que des mesures d'accompagnement.

- L'adoption de démarche sectorielles ciblées pour améliorer les conditions de la création d'emploi et par le renforcement du soutien de financement aux entreprises

- L'encouragement et le renforcement institutionnel et organisationnel du secteur privé en vue de la promotion de l'emploi par un appui aux organisations professionnelles

- Création de nouvelle entreprise

CONCLUSION

L'étude de l'emploi à Madagascar nous permet de comprendre qu'une des raisons du chômage est que la rencontre entre travailleurs et emplois demande de temps, tous les travailleurs, indistinctement, conviennent également pour occuper les postes disponibles du fait de salaire efficient, En réalité, les travailleurs ont des préférences et des compétences différentes et les emplois ont des exigences également différentes. La recherche d'un emploi exige adéquat exige du temps et des efforts. Les flux d'informations sur les candidatures et les vacances de postes sont imparfaits, de même que la mobilité géographique des travailleurs.

Dans l'économie malgache, on constate une évolution, un certain chômage incompressible est inévitable. Pour toute une série de raison, les types de biens que demandent les entreprises et les ménages évoluent dans le temps. L'incapacité de l'Etat à la stabilité de l'emploi favorise l'expansion du secteur informel où les revenus des ménages sont souvent non monétaires et difficile à déterminer.

Nous avons vu jusqu'ici que la crise d'emploi augmente le nombre de chômage ayant pour conséquence le gaspillage de ressource. Les travailleurs inoccupés pourraient potentiellement contribuer à constituer le revenu national, mais ne le font pas. Les travailleurs à la recherche d'un emploi correspondant à leurs compétences apprécient d'en trouver un, tout comme ceux qui ont la chance d'être engagés dans une entreprise qui paie des salaires supérieurs au salaire d'équilibre. Il n'est possible de réduire aisément ni le chômage frictionnel ni le chômage d'attente. Les pouvoirs publics sont incapables de rendre instantanée l'acquisition d'un emploi, et il leur est difficile d'amener les salaires à proximités de leur niveau d'équilibre. Le chômage nul n'est pas un objectif pour les économies de marché. Cependant, le pouvoir public peut contribuer à réduire le chômage. Les programmes de formation, les systèmes d'assurance chômage, le salaire minimum et les législations relatives à la négociation collective des salaires et des conditions de travail sont autant de sujet du débat politique. En effet, les politiques adoptées ont d'importants impacts sur le volume du chômage. Il faut donc encourager le secteur informel même si c'est illégal pour avoir l'allocation optimale des forces productives.

BIBLIOGRAPHIE

* Revu « économie de Madagascar»

Le comportement des ménages face à la pauvreté, consommation, emploi, éducation, santé

Revue n°4, décembre 1999

RAZAFINDRAKOTO Mireille, DIAL 11W

* Le travail social (théorie et pratique» Louis fève Chronique Social, Lyon janvier 1993

* Statistique « Enquête Emploi Urbain 2000-200 1 » INSTAT

* Pauvreté, marché du travail et croissance économique à Madagascar

Jean Pierre Lachaud «BIT »

* Macroéconomie Grégory N.

* Madagascar POLITIQUE NATIONALE DE L'EMPLOI

* Madio (1996) : «l'emploi, le chômage et les conditions d'activité dans l'agglomération d'Antananarivo, Enquête Emploi 1996, premier trimestre 1996», n°96337E, Antananarivo

* Revue Economique de Madagascar n°1, Antananarivo, pp 9-40 RAVELOSON R. et ROUBAUD F, (1996) «Dynamique de la consommation dans l'agglomération d'Antananarivo sur longue période, et les stratégies d'adaptation des ménages face à la crise ».

LISTE DES FIGURES

- Graphique 1** : Enchainement des besoins selon MASLOW -
- Graphique 2** : Courbe de Lewis.....
- Graphique 3** : Evolution de l'emploi par catégorie professionnelle.....
- Graphique 4** : Evolution de salaire par âge et par sexe
- Graphique 5** : Répartition des salaires mensuels moyens pour 40 heures de travail hebdomadaires en 2001
- Graphique 6** : Répartition des salaires mensuels moyens pour 47 heures de travail hebdomadaires en 2005
- Graphique 7**: Représentation schématique.....
- Graphique 8** : Courbe de Philips
- Graphique 9** : Relation entre inflation et chômage

LISTE DES TABLEAUX

- Tableau 1** :.....
- Tableau 2** : Taux d'offre du travail selon le milieu, le sexe, et l'âge en 2005
- Tableau 3** : Evolution de l'emploi par catégorie professionnelle
- Tableau 4**: Composition des femmes actives
- Tableau 5** : Répartition des salaires mensuels moyens pour 40 heures de travail hebdomadaires
- Tableau 6** : Répartition des salaires mensuels moyens pour 47 heures de travail hebdomadaires
- Tableau 7** : Evolution du sous emploi entre 2000, 2001

Nom: RANDRIANAIVO

Prénom: Tefinjanahary Donné

Titre: CRISE DE L'EMPLOI A MADAGASCAR

Nombre de pages: 45

Nombre de graphique : 9

Résumé

Depuis l'indépendance, Madagascar s'est engagé dans un processus de lutte plus récemment la lutte contre la pauvreté qui fait la principale action de la politique du gouvernement avec l'appui des organismes internationaux et sous les aides des bailleurs de fonds. L'accent mis sur la réduction de la pauvreté et l'amélioration du bien-être de la population implique une allocation optimale de la force productive. Pourtant, Madagascar est l'un des pays d'Afrique qui enregistre un taux de chômage élevé dû au problème de sous emplois avec un taux de chômage de 53.5% et 55.3% de l'année 2000 et 2001 ; ces chiffres ne cessent d'augmenter et en 2005 ils sont autour de 60.3% (enquête emploi urbain 2000, 2001)

Madagascar victime d'une crise politique cyclique, la population malgache souffre d'une crise d'emploi et s'appauvrit de jours en jours et ce phénomène est caractérisé par l'expansion du secteur informel où les gens exercent une activité de subsistance pour leur survie

Encadreur : ANDRIANOELINIRINA Solo Herimanitra

Adresse de l'auteur : LOT VS 99 DAE BC AMBOLOKANDRINA

Mot clé : salaire efficient, chômage frictionnel, chômage d'attente