

TABLE DES MATIERES

REMERCIEMENTS

ACRONYME ET SIGLES

LISTE DES TABLEAUX ET GRAPHIQUES

INTRODUCTION..... 1

METHODOLOGIE 3

Partie I APPROCHES THÉORIQUES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Chapitre I Notions essentielles et concepts utilisés pour l'analyse de marché du travail 5

1-1-L'offre et la demande du travail..... 5

1-1-1 Définition et explication théorique..... 5

1-1-2 Caractéristique d'offre et demande de travail à Madagascar 7

1-2- Le salaire nominal et salaire réel..... 8

1-2-1 Explication et définition théorique 8

1-2-2 Les salariés et la circonstance salariale à Madagascar 9

1-2-3 SMIC/SMIG 10

1-3- Productivité 10

1-4- Chômage et sous emploi 11

Chapitre II Approche néoclassique du marché du travail 15

2-1- Explication néoclassique du chômage 15

2-1-1 Les rigidités du marché du travail..... 15

2-1-2 Chômage volontaire 17

2-2- Analyse de cette théorie en se référant au marché du travail à Madagascar 17

Chapitre III Approche keynésienne du chômage 20

3-1- Remise en cause de la théorie néoclassique 20

3-1-1 Dysfonctionnement du marché du travail 21

3-1-2 Chômage involontaire 22

3-2- Confrontation de cette théorie à la réalité de l'emploi à Madagascar 23

Chapitre IV Nouvelles théories du marché du travail..... 24

4-1- Théorie du chômage de prospection « *job search* » 25

4-2- Théorie des contrats implicites..... 27

4-3- Théorie du salaire d'efficience 28

4-4- Théorie des « *insiders- outsiders* » 29

4-5- Théorie du déséquilibre..... 30

Partie II APPROCHE PRATIQUE ET ANALYTIQUE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Chapitre V Description démographique de Madagascar 32

5-1- Cadre d'analyse 32

5-2- Caractéristique démographique de Madagascar	33
5-3- Population active	34
Chapitre VI Etats des lieux de l'emploi et de l'éducation à Madagascar	35
6-1- Emploi et ses caractéristiques	35
6-1-1 Structures des emplois.....	35
6-1-2 Conditions des emplois	37
6-2- Education et système éducatif à Madagascar	38
6-2-1 Tendance dans le secteur de l'éducation	38
6-2-2 Système éducatif à Madagascar	40
6-2-3 Perspective d'une éducation de qualité.....	41
6-3- Prolifération du secteur informel.....	42
Chapitre VII Capital humain et système productif	43
7-1- Signification du capital humain.....	44
7-2- Implication de l'investissement en capital humain et performance économique.....	45
7-2-1 Analyse implicative du capital humain et performance économique	45
7-2-2 Réalités et les informations pertinentes dans le cadre d'analyse du capital humain..	47
Chapitre VIII Analyse de la pauvreté et chômage à Madagascar	48
8-1- Appréhension de la pauvreté	48
8-2- Les mesures usuelles de la pauvreté.....	49
Chapitre IX Suggestions et recommandations	50
9-1- Aperçu général sur la politique de l'emploi	50
9-2- Suggestions et recommandations	52
9-2-1 Suggestion générale	52
9-2-2 Suggestion spécifique.....	52
CONCLUSION	54
ANNEXES	
BIBLIOGRAPHIE	

ACRONYMES ET SIGLES

ANF	: Agence Nationale de la Formation
BIT	: Bureau International du Travail
BTP	: Bâtiments et Travaux Publics
CIST	: Conférence Internationale des Statisticiens du Travail
CNAPS	: Caisse Nationale de Prévoyance Sociale
CSP	: Catégorie Socio - Professionnelle
EPM	: Enquête Prioritaire auprès de Ménages
FP	: Formation Professionnelle
FTP	: Formation Technique Professionnelle
HIMO	: Haute Intensité de Main d'Œuvres
ICMT	: Indicateurs Clés du Marche de Travail
IFP	: Indicateur de Formation Professionnelle
INSTAT	: Institut National de la STATistique
MINSEB	: Ministère de l'Enseignement Secondaire et l'Education de Base
OIT	: Organisation Internationale de Travail
OMEF	: Observatoire Malgache de l'Emploi et de la Formation Professionnelle continue et entrepreneuriale
PNE	: Politique Nationale de l'Emploi
PNSE	: Politique Nationale de Soutien à l'Emploi
TNS	: Taux Net de Scolarisation

LISTES DES TABLEAUX ET GRAPHIQUES

Graphique 1	6
Tableau 1 Sous emploi lié à la durée du travail (%)	14
Tableau 2 Taux de situation d'emploi inadéquat (%)	14
Tableau 3 Motifs de non recherche de travail selon les tranches d'âge du BIT	24
Tableau 4 Modèle de projection démographique (variante moyenne) Madagascar :	
Population totale : 1993 à 2023	33
Tableau 5 Evolution de la population active	34
Tableau 6 Structure des emplois par branche d'activité selon le milieu (%)	37
Tableau 7 Taux de scolarisation par niveau (%)	38
Tableau 8 Evolution des effectifs des apprenants de 2001-2002 et 2006-2007	47
Tableau 9 Evolution des indicateurs de pauvreté de 2001 à 2005 (%)	50

Voir dans les **ANNEXES II** :

Tableau 10 Objectif de développement et indicateurs. EPM= Enquête prioritaire auprès de Ménages /INSTAT

Tableau 11 Axe stratégique n° 1 : Développement local des compétences : Objectifs immédiats et indicateurs. EPM= Enquête prioritaire auprès de Ménages /INSTAT

Tableau 12 Dynamisation des secteurs générateurs d'emploi: Objectifs immédiats et indicateurs. EPM= Enquête prioritaire auprès de Ménages /INSTAT

Tableau 13 Distribution des emplois principaux par secteur d'activité en 2001 et 2005

Tableau 14 Distribution des emplois principaux par catégorie en 2001 et 2005

Tableau 15 Distribution des salariés par niveau de formation – Secteur formel de l'industrie ; Année 2005

Tableau 16 Répartition des apprenants dans les établissements techniques publics dans quelques régions de Madagascar

Tableau17:Comparaison du secteur public et du secteur privé en termes de nombre d'apprenants (2006/2007)

Tableau 18 Comparaison des effectifs des enseignants et formateurs dans les établissements du niveau secondaire de second cycle selon la région

INTRODUCTION

La situation économique de Madagascar a marqué considérablement, ces derniers temps, par une performance fluctuante, décevante mais à la fois revêtant un espoir imaginable grâce aux atouts et ressources exploitables et que cet espoir devrait s'accompagner à des efforts significatifs. Du jour au lendemain, des déséquilibres économiques ne manquent pas de s'afficher leur présence au-delà des divers problèmes qu'affronte le pays, et ont rendu difficile la volonté des pouvoirs publics de sortir de la pauvreté. Le problème de l'emploi figure parmi ces déséquilibres que souffre tristement l'économie du pays. Malheureusement, Madagascar détient des fortes capacités inemployées de main d'œuvre, qui ne servent comme force mobilisatrice et dynamique qu'au lieu des charges pesantes pour notre économie. La persistance du chômage ne cesse de prendre place et fait partie des problèmes économiques non seulement de notre pays mais également une préoccupation importante presque pour le pays du monde entier. Cependant, des diverses théories essaient d'expliquer l'existence du chômage à l'aide des démonstrations théoriques. Certainement, des controverses théoriques apparaissent au moment où le fonctionnement du marché du travail n'arrive plus à satisfaire les agents qui y participent, notamment, les travailleurs et les entreprises. A travers des explications contradictoires de la théorie économique du marché du travail, le problème du chômage demeure l'un des débats théoriques soulevant des discussions souvent inachevées des théoriciens (certains soutient le mécanisme d'équilibrage automatique du marché du travail, d'autres prône l'existence de l'imperfection du marché du travail en expliquant son dysfonctionnement). Quant à la situation de l'emploi à Madagascar, elle mérite une réflexion particulière et assez approfondie en se référant à ces analyses de marché du travail.

La présente étude ne s'éloigne pas bien entendu sur cette analyse du marché de travail. Pour pouvoir en apporter des meilleures explications, il semble que ce serait très nécessaire de se baser sur des théories économiques. Pourtant, il existe des théories contradictoires, et afin de ne pas se tromper d'idées, il va de soi d'être un peu attentif et prudent pour éviter de tomber à une analyse erronée. En même temps des débats théoriques s'accompagnent fondamentalement aux idées que nous voulons exposer pour décorer l'image de notre analyse en vue d'améliorer et d'enrichir notre connaissance.

Le jeu de marché et l'apologie de la libre concurrence sur marché du travail permettent-ils d'aboutir à une situation satisfaisante de l'emploi ? Le mécanisme auto régulateur d'un tel marché permet-il de résorber le chômage ? Les interventions du pouvoir public concernant le problème de l'emploi ne sont elles pas envisageables pour la situation économique de Madagascar. ?

Telles sont les questions qui nous acheminent aux objectifs du thème que nous avons choisi notamment « Essai sur l'imperfection du marché du travail cas de Madagascar », Il devient donc problématique de savoir les idées qui expliquent l'existence de l'imperfection du marché du travail. Ainsi comme toute autre étude, la démarche méthodologique rend plus compréhensible tel ou tel travail, donc nous ne pouvons pas nier son importance. Ce serait plus commode d'utiliser alors une démarche méthodologique assez adéquate, convenable à notre étude afin de répondre son attente. C'est pour cela que nous avons choisi notre méthodologie de la manière suivante : d'abord, on ne peut pas contester que l'étude théorique nous permet de rendre plus facile la compréhension de la réalité même si nous avons parfois l'impression d'être dans l'abstrait en étant dans la théorie, et pour ce faire nous avons fait des analyses comparatives des idées théoriques existantes à travers notre lecture des certaines ouvrages économiques concernant le présent thème. Pour concrétiser ces idées théoriques, il convient ensuite, de mener le travail à une étude particulière relative au marché du travail tout en effectuant des travaux analytiques mais cette fois à partir d'une approche pratique, le tout en vue de vérifier la cohérence des schémas théoriques et les réalités existantes, et pour pouvoir faire des constatations interprétatives et ainsi qu'en tirer conclusion.

Pour bien coordonner les idées que nous voulons exposer, nous allons planifier notre travail de recherche comme suit : l'étude des concepts fondamentaux de l'emploi et les approches théoriques possibles du marché du travail feront l'objet de la première partie, tout en faisant une analyse sur l'imperfection du marché du travail, et en seconde et dernière partie nous abordons un cas pratique qui concerne la situation de l'emploi à Madagascar, la pauvreté et le chômage à Madagascar tout en faisant des travaux statistiques.

MÉTHODOLOGIE :

La réalisation de cette étude nécessite une démarche méthodologique adéquate, capable de bien synchroniser les idées issues des théories économiques du marché du travail que nous voulons exposer et les réalités soi-disant pertinentes voire déterminantes de la situation de l'emploi à Madagascar. Partant de l'approche théorique, notre propos consiste à faire une démonstration permettant l'explication scientifique des certaines théories relatives au marché du travail, tout en faisant une confrontation aux réalités ou plutôt une analyse théorique du marché du travail de manière à réviser sa pertinence. Grâce à notre recherche documentaire, consultation des ouvrages économiques, nous pouvons faire une analyse comparative des quelques théories du marché du travail. Parfois, les justifications empiriques de ces modèles théoriques n'arrivent pas à donner une image fidèle de la réalité, d'où la nécessité de prendre en considération une approche pratique et analytique du marché du travail à travers des outils statistiques. Bien sur, notre travail empruntera ces instruments comme outils importants pour traiter des données à notre disposition. Ainsi, les données que nous traitons ici viennent des instituts¹ qui nous ont soutenus et ont pris conscience de notre besoin de vouloir en accéder. La fiabilité de ces données repose sur la pertinence de leur traitement antérieur au sein même de ces institutions. Face à nombreuses contraintes, que ce soit temporelle, humaine, et financière ainsi que de la précision des résultats, nous n'avons pas pu mener une enquête, nous nous contentons d'exploiter les données disponibles et exploitables. Donc, les données statistiques que nous utilisons ici ne proviennent pas de notre propre enquête mais des données venant de ces institutions. Malheureusement, nous n'avons pas pu faire une étude économétrique très poussée qui paraît très nécessaire pour bien fonder nos arguments et pour bien vérifier ou justifier empiriquement les idées théoriques. Donc nous nous contentons de faire une étude analytique et interprétative de la dynamique du marché du travail dans l'approche pratique. La présente étude est le fruit d'un choix méthodologique plus ou moins spécifique. A ceux qui s'intéressent à la connaissance de la situation de l'emploi à Madagascar, qu'il soit étudiant, dirigeant politique, qu'il soit acteur économique, ce travail témoigne l'œuvre d'une réflexion relative à l'analyse du marché du travail. À force de vouloir perfectionner dans la mesure du possible le présent travail, il se peut que des erreurs et omissions soient présentes, nous tenons à préciser que nous en sommes le seul responsable.

Les travaux réunis dans cet essai donc sont le fruit d'une recherche qui se distingue essentiellement en deux aspects différents. Les approches théoriques faites à travers des

¹Il s'agit de l'INSTAT et l'OMEF, pour plus d'information à des données qu'on a utilisé ici, les lecteurs seront invités à faire une lecture des rapports suivants « *l'enquête prioritaire au près du ménage 2005* », INSTAT, mars 2006 et « *Bilan de l'emploi à Madagascar 2007* » OMEF, et enfin « *Indicateurs Clés du Marché du Travail Madagascar (ICMT)* » OMEF.

documentations, étude comparative des pensées économiques, une étude enrichissant des connaissances théoriques accompagnée d'une analyse théorique des schémas théoriques suivant le temps. Cela est fait grâce à notre lecture attentionnée des divers ouvrages. Par ailleurs, les aspects pratiques, pour rendre plus concret les enchaînements des idées réunies dans ce travail, il paraît nécessaire d'apporter quelques connaissances en matières d'analyse statistiques des données disponibles concernant la situation de l'emploi du pays considéré, et nous faisons alors appel à quelques instruments statistiques pour permettre à une compréhension facile de la situation de l'emploi à Madagascar que nous exposons dans le présent travail.

En somme, comprendre la nature du problème de l'emploi dans les pays pauvres comme Madagascar n'est pas une chose facile. C'est la raison pour laquelle nous choisissons une approche méthodologique assez convenable.

Partie I APPROCHES THÉORIQUES DU
MARCHÉ DU TRAVAIL

La réponse aux besoins de l'homme nécessite des activités créatrices et productrices des biens et services. Au sens large, le travail est l'activité qui permet à la production des biens et des services. Au sens économique, le travail est constitué par les activités rémunérées dont le produit a une valeur pour autrui. Le travail est considéré comme un facteur de production. . Par ailleurs, on peut définir le travail, comme des efforts volontaires, finalisés et réfléchis émanant des forces humaines. Les aspects théoriques du marché du travail font l'objet de cette première partie, en effet, il serait intéressant de bien spécifier les théories de chaque pensée économique suivant les changements inhérents dans le temps. Mais en même temps nous essayons de vérifier si ces théories économiques arrivent à expliquer le problème de l'emploi, plus précisément, le chômage à Madagascar. D'abord, on serait à amener d'étudier les notions essentielles et concepts utilisés pour l'analyse de marché du travail, tout en évoquant des définitions et notions théoriques qui en concernent; et puis, on s'apercevrait aux fondements théoriques du marché du travail selon l'inspiration néoclassique et keynésienne et enfin les nouvelles théories du marché du travail tout en les confrontant successivement à des réalités plus concrètes.

Chapitre I -NOTIONS ESSENTIELLES ET CONCEPTS UTILISÉS POUR L'ANALYSE DE MARCHÉ DU TRAVAIL :

Pour une meilleure compréhension, il conviendrait de définir quelques notions préalablement nécessaires avant d'avancer un peu plus loin l'étude. Parfois des problèmes conceptuels suscitent des blocages de compréhension, de ce fait, nous essayons d'apporter dans la mesure de possible des concepts et notions essentiels qui méritent d'être éclaircis. L'objet de ce chapitre n'est pas de faire une comparaison entre les théories existantes dans le cadre d'analyse du marché du travail mais plutôt d'évoquer au préalable les concepts et notions nécessaires pour faciliter la compréhension de notre travail. Il convient alors de bien soigner notre devoir dans le but d'affiner la meilleure possible la compréhension des approches existantes.

1- 1-L'offre et la demande du travail :

1-1-1 Définition et explication théorique :

Grâce à une force énergétique naturelle que détient l'homme, certes, il peut fournir des efforts en offrant le travail à ceux qui en ont besoin, plus souvent les entreprises. Alors, l'offre de travail émane donc des individus (ménages) ayant l'intention de trouver tel ou tel emploi, et en travaillant. Une certaine rémunération naît à titre de mérite en contre partie du travail qu'ils fournissent, c'est le salaire. Sur le marché du travail, l'offre de travail est fonction croissante du salaire, ce qui fait que

le travail offert par les travailleurs est d'autant plus grand que les rémunérations en termes de salaire sont souhaitables. Inversement, la demande de travail émanant des entreprises est fonction décroissante du salaire du fait que ce dernier fait partie des charges supportées par les firmes lors de cycle d'exploitation. Par analogie, la confrontation de l'offre et de la demande de travail détermine le niveau d'emploi (comme l'indique la figure1). A noter que cette explication n'est qu'une analyse statique du marché du travail. « Selon cette approche, s'il existe du chômage au cours d'une période, cela signifie qu'au salaire réel actuel, il existe un excès d'offre de travail. La seule manière de résorber le chômage est donc d'abaisser le niveau des salaires¹. » Nous allons voir cette approche, plus tard un peu plus poussée dans l'étude de chômage volontaire de néoclassique.

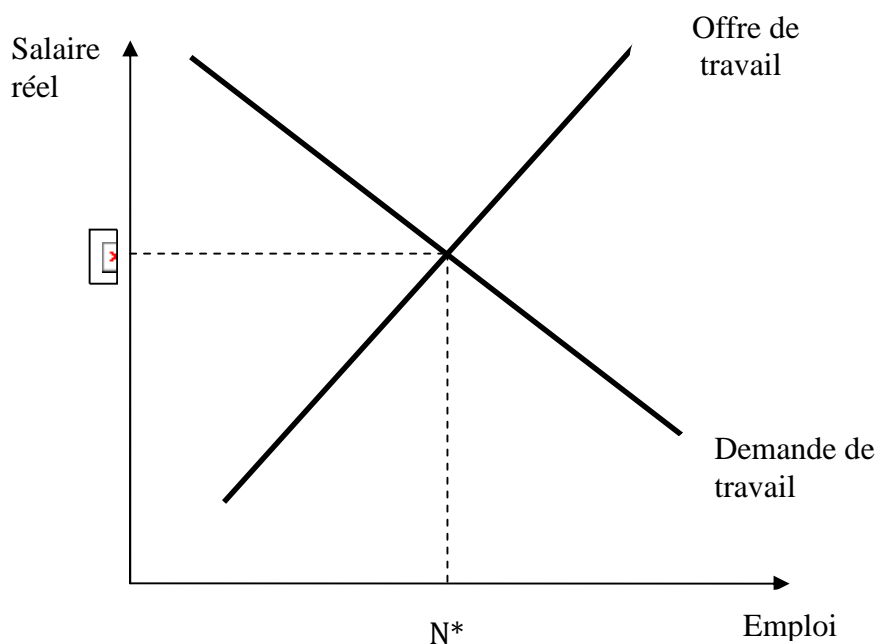


Figure 1 - L'équilibre entre l'offre et la demande du travail -

D'après la figure ci-dessus, on peut dire que le marché du travail qui détermine le niveau de salaire réel d'équilibre noté par $\frac{W^*}{P}$ et le niveau d'emploi d'équilibre N^* . Cela permet de comprendre qu'il existe un marché du travail comme tous les autres marchés selon la théorie néoclassique.

Ce modèle de base nous montre alors que le marché du travail est un marché qui met en relation les salariés, qui offrent leur travail, et les entreprises qui demandent ce travail, facteur de production. L'offre de travail des salariés correspond aux demandes d'emploi, la demande de travail des entreprises aux offres d'emploi.



¹ G. Grangeas et J-M Le Page, *Économie de l'emploi*, Paris, PUF, 1993, p.40.

1-1-2 Caractéristique d'offre et de demande de travail à Madagascar :

Comme nombreux pays africains, Madagascar est un pays confronté à un problème de marché du travail, du fait que les emplois disponibles pour les offreurs de travail n'arrivent pas souvent à suffire leur offre. En analysant la caractéristique de l'offre et de la demande de travail à Madagascar, on constate que l'explication théorique disant que l'offre est une fonction croissante des prix de travail, c'est-à-dire le salaire, est vérifiable dans une certaine mesure, car nombreux vont courir à obtenir un emploi rémunéré de manière satisfaisante suite à une demande de travail qui en relate. Qui ne souhaite pas avoir un salaire élevé autant que possible quand l'occasion se représente ? Pourtant, la recherche de l'emploi suppose, en quelque sorte pour les offreurs surtout les jeunes diplômés, les sortants des grands écoles, les intellectuels, etc., une difficulté à l'accès au marché du travail. Les preuves qui montrent cette situation résident sur le fait que les salaires proposés ou bien les salaires déterminés au sein du marché en question ne correspondent pas malheureusement à leur qualification ou bien leur capacité à déployer les efforts à offrir. Ce qui signifie, soit une démotivation indirecte pour eux malgré leur volonté de sortir de l'inactivité, soit une intention de s'insérer au secteur informel¹ lequel aura des conséquences fâcheuses. Les données statistiques requises au près de l'INSTAT montre que la volonté d'insérer sur le marché du travail est plus importante en milieu rural qu'en milieu urbain, les taux d'activité y sont respectivement de 67% et 58%. Dans les milieux ruraux de la région d'Androy, il atteint presque 80%, par contre, il n'est que de l'ordre de 47% dans les régions centre de DIANA. Même si le comportement des chercheurs d'emploi devrait être suivre la logique de la corrélation positive entre le salaire et les offres de travail, ce n'est exactement pas le cas à Madagascar, car ils ne plaignent pas quels que soient les salaires au niveau du marché et les conditions de travail, ils font en sorte qu'ils trouvent un emploi comme moyen de subsistance histoire de survivre et de satisfaire les besoins fondamentaux (la satisfaction des besoins n'étant pas dans une situation parfaite) même à un niveau de rémunération très bas. Mieux vaut mourir demain qu'aujourd'hui, et le nombre des chercheurs d'emploi ou offreurs de travail ne cesse d'accroître en même temps.

Ce qui nous amène à dire que les offres de travail ne sont pas forcément fonctions croissantes de salaire, mais il y a parfois des cas exceptionnels. Il va falloir quand même vérifier cette situation à l'aide des preuves très concrètes : le taux d'activité à Madagascar est de 64% en 2005, et en

¹ Le secteur informel désigne l'ensemble des unités de production qui ne possède pas de numéro statistique, ou dans le cas des patrons et travailleurs à leur propre compte qui ne tiennent pas de comptabilité. La 15^e Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST) a défini le secteur informel comme un ensemble d'unités de production au sein d'entreprises non constituées en sociétés et appartenant aux ménages.

considérant la tranche d'âge de 15 à 64 ans, il s'élève à 88%, alors que le niveau de salaire mensuel moyen est de 82 600 Ar¹, cette situation nous montre que même si à un niveau de salaire bas, les offres ne cessent pas d'augmenter, et en plus l'accroissement continu en nombre de la population active vérifie cette augmentation de l'offre.

De surcroît, l'insuffisance des demandes de travail émanant des entrepreneurs malagasy ou étrangers qui investissent dans des divers secteurs au sein de notre pays, accompagnée des salaires très bas au sein du marché de travail rendent aussi valables l'idée que les demandes ne varient pas négativement du salaire. Car théoriquement, la situation doit être inverse, pourtant, on voit complètement que, même si en cas des baisses de salaire, les demandes de travail à Madagascar ne seront pas augmentées. A peu près, cela ressemble à des exploitations ouvrières pour ne pas dire la recherche maximale des profits des employeurs dans le but de minimiser les coûts salariaux qu'ils doivent payer même s'il y a des fortes revendications syndicales. L'absence des emplois disponibles pour ceux qui sont à la recherche d'emploi explique cette situation. Pour le cas de Madagascar, les emplois salariés sont assez rares et le taux de salarisation est de 13,4% en 2005, et plus de 86% des emplois créés sont des emplois non salariés.

1- 2- Le salaire nominal et le salaire réel :

Comme nous l'avons déjà prédit précédemment que le salaire est en quelque sorte la contre partie de travail offert par les ménages. Il va nous falloir des explications plus larges qui en sont correspondantes.

1-2-1 Explication et définition théorique :

Le salaire nominal détermine le prix nominal du travail effectué par un travailleur, ce qui veut dire qu'il désigne le prix d'une unité de travail offerte par un employé. On a ensuite intérêt à connaître ce que veut dire *salaire réel*. On entend donc par salaire réel, le prix auquel les entreprises doivent payer pour leurs employés contre le travail qu'ils ont offert, rapportant au prix de biens et services. Ce qui fait que le salaire réel est le salaire exprimé en termes de biens et services.

Généralement, la détermination du niveau de salaire pose un problème, voire conflit d'intérêt entre les salariés et les employés. D'une part, le salaire peut être assimilé à des charges que les entrepreneurs doivent payer pour le bon fonctionnement de leurs entreprises et d'autre part il est peut être considéré comme le moyen de survie des salariés, ce qui signifie qu'une contradiction naît entre eux, en voulant avoir le maximum de gain possible l'un au détriment de l'autre. En diminuant

¹ Cf. Données statistiques disponibles à l'INSTAT, et par la suite, les chiffres que nous utilisons à titre d'explication sont aussi des données de la part de cette dernière et celle de l'OMEF.

ou en augmentant le niveau de salaire, cela aurait sûrement des répercussions sur les réactions et les décisions respectives des deux agents économiques.

La théorie néoclassique avance l'idée que, c'est le marché qui détermine le niveau de salaire d'équilibre, suite à une confrontation de l'offre et de la demande de travail. En réalité, l'exactitude de cette idée paraît avoir une limite, parce que les agents qui y participent n'ont pas l'intention de se négocier s'ils connaissent à priori que les accords entre eux ne vont pas leur donner un niveau de satisfaction en termes de revenu. Ils ne regretteront pas de contracter ailleurs au lieu de sacrifier à une situation qui ne leur convient pas. En plus, la théorie néoclassique stipule que le salaire doit être équivalent à la productivité du travail qu'effectue le travailleur, ce qui veut dire que la variation de salaire doit suivre au même rythme que les efforts des employés, ou encore une variation supplémentaire de productivité correspond exactement à une variation de salaire. En fait, dans une autre vision, ce serait plutôt une hausse ou variation positive de salaire va motiver les employés de donner une amélioration de leur effort au travail plus, mais pas l'inverse (J- E Stiglitz 1982)¹.

1-2-2 Les salariés et la circonstance salariale à Madagascar :

C'est une chose évidente de dire que c'est aux salariés que s'adressent les salaires après avoir utilisé leur force productrice méritant rémunération, et ce ne serait pas la peine d'en expliquer. Les salariés sont ceux qui travaillent dans les secteurs formels, cela veut dire qu'on ne peut pas considérer les gens qui s'installent dans les secteurs informels quelle que soit leur forme, comme des salariés, mais ils font parties des actifs capables de travailler comme les salariés.

À Madagascar, les salariés tant dans le secteur public que privé, ne sont pas tellement privilégiés d'une rémunération satisfaisante et de condition de travail souhaitable. On mentionne toute fois que cela peut varier suivant la catégorie socio professionnelle (CSP). Des données statistiques peuvent prouver cette situation. Selon la CSP, les cadres reçoivent des salaires presque six fois que les ouvriers non qualifiés qui sont respectivement : 2 770 000 Ar et 481 000 Ar, ce qui nous montre une différence très large.

Considérons la place des salariés face à leurs revenus salariaux, il semble incontestable de dire que leurs salaires n'arrivent pas à couvrir leurs dépenses quotidiennes (consommation incompressible), et n'arrivent pas à satisfaire leurs besoins fondamentaux (se nourrir, se vêtir, se loger,...) vu le prix de la vie très élevé, et rares sont les cas qu'ils puissent parvenir à satisfaire les besoins sociaux (vacances, distractions diverses ou loisir, etc.). L'esprit d'épargne est loin d'être présent, ils ne sont pas capables de dégager la moindre épargne à cause de l'inexistence des revenus disponibles.

¹ C'est un aperçu de « la théorie du salaire d'efficience » élaborée par J.E Stiglitz, cette théorie sera développée un peu plus dans le chapitre quatre, section trois.

Encore moins, le recours au crédit explique souvent l'alourdissement des dettes de ménages pour des raisons d'insuffisance des salaires pour subvenir les besoins de consommation d'où le crédit à la consommation. Les salariés sont aussi caractérisés par un très faible pouvoir d'achat. Toutes ces caractéristiques nous montrent la vulnérabilité des salariés surtout dans les secteurs privés, plus précisément les emplois nécessitant des forces énergétiques.

Face à cette situation, des groupements syndicaux ou association des salariés, etc., vont réunir pour revendiquer l'insuffisance salariale devant la hausse sans cesse des prix de la vie, d'où l'existence de SMIC ou SMIG.

1-2-3 SMIC ou SMIG : (Salaire Minimal Interprofessionnel de Croissance et/ou Garantie)

Créé en 1970 en remplacement du SMIG. Le salaire minimal est aussi une notion essentielle à savoir dans le cadre d'étude de marché du travail. Comme son nom l'indique, il désigne le salaire au niveau duquel acceptent les employés d'offrir leur travail, c'est-à-dire qu'à ce niveau de salaire bien déterminé, les entreprises ne doivent pas refuser de payer à leurs travailleurs ou leurs employés contre les travaux que ces derniers fournissent.

La détermination du salaire minimal pose des contradictions entre les syndicats et les employeurs, car les premiers ne voient que l'amélioration du bien être des salariés et les derniers ne pensent que le coût du travail à leur charge. Au final une sorte d'intérêt apparaît entre les deux. Le niveau du SMIC à Madagascar nous fait craindre du fait qu'il réside désespérément à un niveau très bas : un montant 230 000 Fmg ou 46 000 Ariary pour 40 heures¹ de travail en général. Malheureusement, on peut trouver des salariés embauchés au dessous de ce seuil. D'ailleurs, on constate un abaissement de coût de mains d'œuvres. Les salaires n'ont que peu augmenté et entraînant le mécontentement des salariés. Dans le contexte de crise actuelle, on constate que devant la peur du chômage, bien des salariés sont prêt à accepter d'offrir leur travail même à un niveau de salaire inférieur au SMIC (n'importe quoi !).

1- 3- Productivité :

Dans le langage économique, cette notion ne peut pas séparer souvent avec les facteurs de productions, notamment, la productivité des facteurs de production. Comme le travail fait partie de facteurs de productions, dans l'optique classique du terme, à part le capital (on note souvent par L

¹ Source OMEF 2007

pour désigner le travail¹ et par K pour désigner le capital), donc plus précisément, on parle ici de productivité de travail. D'une façon plus générale, la notion de productivité peut se définir comme la quantité produite par une unité de facteurs. En d'autres termes, c'est le niveau de production suite à l'utilisation d'une unité de facteurs de production ou encore la capacité générée par un seul facteur qui se répercute directement sur le niveau de production. Alors si on veut parler de productivité de facteur travail, c'est la quantité produite par une unité de facteurs travail.

Il est à noter que ces deux facteurs peuvent être substituables au sens classique du terme. Mais en réalité il serait fort probable difficile de substituer la capacité mieux à travailler d'un individu par le capital, il faut toujours le capital humain (c'est-à-dire le facteur travail). Pour lancer la production, par exemple, les machines ne peuvent pas s'auto-fonctionner sans l'existence d'un individu ou travailleur qui les manipule pour déclencher le processus de production d'où l'importance du facteur travail.

Si on prend le cas des pays en développement comme Madagascar, on constate souvent que les productivités des travailleurs sont très faibles, cela peut s'expliquer par la mauvaise qualité de travail, la faible capacité des employés à mieux travailler due à l'insuffisance nutritionnelle ou de niveau d'éducation très bas peut être ! (Il peut s'agir de l'éducation, la santé, l'intelligence, l'espérance de vie ou autres facteurs).

Généralement, l'accroissement de la production de l'entreprise est conduit par une hausse de productivité, par un apprentissage (des méthodes de production plus rapide pour un même temps). On ne peut pas aussi oublier que cet accroissement peut provenir de l'amélioration de structure organisationnelle et amélioration technologique ainsi que la formation professionnelle si on ne parle que l'essor incontournable de l'informatique à l'heure actuelle en l'adaptant à la capacité des travailleurs. Ces idées semblent aussi valables dans le cadre macroéconomique, dans le sens où, ces facteurs contribuent à la croissance économique d'un pays donné. Cela veut dire que les facteurs travail, capital et le progrès technique peuvent être considérés comme des facteurs déterminant de croissance.

1- 4-Chômage et sous emploi :

Pour éviter des nuances ou des ambiguïtés, il convient de bien distinguer le terme chômage et sous emploi. Certes, du point de vue profane, les deux termes semblent avoir le même sens, mais économiquement parlant, ils ont de différences nettement très significatives. Chaque concept peut revêtir des définitions différentes, et cela pose des problèmes de conventions, et faute de quoi, il

¹ Il est important de remarquer le travail est différent de l'emploi, à vrai dire, le travail, c'est la force qui anime l'emploi.

serait très difficile d'évoquer la signification exacte du chômage, du fait aussi que son implication variant d'un auteur à l'autre. Mais cela n'empêche pas qu'on pourrait quand même apporter quelques idées qui en concernent, en conformant aux normes établis par le Bureau International du Travail (BIT).

1-4-1 Chômage

« Sont au chômage au sens du BIT les personnes qui remplissent les quatre conditions : être dépourvues d'emploi, être à même de travailler, chercher un travail rémunéré, être en quête de ce travail. S'y ajoute les personnes disponibles ayant trouvé un emploi qui commence ultérieurement¹. » Cela veut dire que la personne considérée comme chômeur étant une personne apte à travailler mais sans travail, et ayant la disponibilité pour travailler tout en ayant déjà cherché un travail. Dans la même file d'idée « une personne est au chômage lorsqu'elle remplit les conditions définies par les critères suivants : elle doit être sans travail, elle doit être disponible pour travailler, elle doit avoir fait des démarches en vue de trouver un emploi au cours d'une période de référence². » La notion de population active entre en fait dans la définition de chômage du fait que le chômeur doit faire partie de la population active : « Mais autant que sur le nombre de chômeurs, les projecteurs sont braqués sur le taux de chômage une fraction qui suppose que l'on ait précisé le numérateur et dénominateur (...) le dénominateur est le volume de la population active³ » (le numérateur étant le nombre de chômeurs). Ce qui fait que la notion de population active entre évidemment dans la détermination du chômage, donc une nouvelle notion et nouveaux problèmes de convention : « Sont actives au sens du BIT, les personnes pourvues d'un emploi (salarie ou non), les personnes qui aident un membre de leur famille dans son travail, et les personnes au chômage.⁴ »

De surcroît, la mesure de chômage pose en même temps de problème, c'est-à-dire que l'estimation du nombre de chômeurs dans une période déterminée pose de problème. Elle peut être contestable à cause des erreurs susceptibles de se produire lors des méthodes de calcul et à cause de la réalité recouverte par le chiffre obtenu. Mais pour ce faire, on peut quand même utiliser *deux méthodes principales* : « la prise en compte des chômeurs auprès de l'administration du travail et l'enquête à intervalles réguliers après d'échantillons représentatifs de la population.⁵ »

¹ INSEE, *Annuaire rétrospectif de la France*, 1948-1988, p.49.

² G. Grangeas et J-M Le Page, *Économie de l'emploi*, Paris, PUF, 1993 p.20

³ Jacques Lesourne, *Vérités et mensonge sur le chômage*, Paris, ODILE JACOB, 1995, pp.18-19

⁴ INSEE, *Annuaire rétrospectif de la France*, 1948-1988, p.40.

⁵ P. Auer, F. Maier et H. Mosley, La mesure du chômage, in *Chroniques internationales du marché du travail et des politiques de l'emploi, 1986-1989*, MIRE, La Documentation française, 1990

Malheureusement, dans les pays en développement comme Madagascar, le chômage frappe agressivement les jeunes. On estime le taux de chômage à Madagascar à 2,8%, et il est de 2,6% en ne considérant que les individus de 15 à 64 ans. Les causes relatives à ce fait c'est la caractéristique de la population qui est très jeune car 56,6% ont moins de 20 ans. Et les jeunes vont courir au secteur informel (sous forme de chômage déguisé), on verra ce problème dans la deuxième partie de notre étude.

Dans l'optique théorique, nombreuses sont les idées pouvant expliquer la persistance du chômage au sein du marché du travail, par exemple, la théorie néoclassique prône l'existence du chômage volontaire à cause de rigidité de salaire, et contrairement à la théorie keynésienne celle du chômage involontaire, on abordera ces deux types de chômage dans les chapitres qui suivent.

Des idées persuasives seront apportées afin de comprendre les théories du chômage selon les pensées économiques existantes. En fait, chaque théorie étudie différemment le problème de l'emploi, elles ont leur manière d'aborder et d'approcher ce que le chômage, d'où l'existence des différentes sortes de chômage : le chômage frictionnel, chômage conjoncturel, chômage structurel chômage d'adaptation. Nous n'allons pas les abordées de manière très approfondie.

1-4-2 Le sous-emploi :

Parfois on confond le sous emploi et le chômage alors que ces deux notions ont économiquement de sens différent. L'introduction de cette nouvelle notion dans l'analyse du marché du travail comme complément du chômage sert à mieux expliquer l'inadéquation entre l'offre et la demande de travail surtout dans les pays où la pauvreté arrive à atteindre un niveau élevé comme le cas Madagascar. On entend par sous emploi, toute situation où les formes d'affectation du facteur travail dans le processus de production ne sont pas optimales. En ce sens, il existe des facteurs (travail) sous utilisés ou inemployés. Des difficultés diverses liées aux problèmes économiques structurels (rigidité sur la mobilité du travail sur le salaire) et des problèmes conjoncturels (mauvaise conjoncture économique) ou des problèmes administratifs contraignent les actifs occupés ne pouvant pas maximiser la productivité de leur travail d'où le sous emploi. On peut trouver deux formes de sous emploi, notamment, selon la recommandation du BIT¹, le sous emploi lié à la durée du travail et les autres formes de sous emploi.

- *i) Sous emploi lié à la durée du travail :* La majorité de la population active à Madagascar est frappée par cette forme de sous emploi. Il s'agit d'insuffisance des temps de travail effectué au cours de la production et pendant une durée assez courte avec un seuil de temps normal de travail de 35 heures par semaine face à l'horaire légal du travail qui est de 40 heures par semaines. On a évalué

¹ Selon le 16^{ième} Conférence Internationale des Statisticiens du Travail (16^{ième} CIST) en 1998

à l'ordre de 25,2% le taux de sous-emploi lié à la durée du travail, en 2005, et ce taux est l'ordre de 24,6% en considérant les actifs occupés âgés de 15 à 64 ans.

Le tableau ci-après montre ce taux de sous emploi.

Tableau 1 sous emploi lié à la durée du travail :

Taux de sous emploi (%)	Ecart type	Intervalle de confiance (95%)		Effet de sondage
25,2		Borne inférieur	Borne supérieur	4,6
	1.490939	22,2626	28,12503	

Source : INSTAT/DSM/EPM/2005

- *ii) Les autres formes de sous emploi :*

La considération des autres formes de sous emploi nous aide à mieux comprendre l'analyse de marché du travail. Car en faisant abstraction de ces formes de sous emploi, on aura tendance à négliger en quelque sorte une partie de population active trouvée dans le sous emploi. Elles sont caractérisées par l'inadéquation d'emplois que préoccupent ces actifs.

L'inadéquation de l'emploi peut aussi être considérée comme une autre forme de sous emploi. Elle est caractérisée par la précarité, la mauvaise condition de travail, et nécessite une forte énergie de la part des employés alors que les revenus qu'elle en résulte ne correspondent pas suffisamment aux efforts consentis. Elle se manifeste dès lors que la recherche d'emplois adéquats ou convenables ou satisfaisant tant sur les rémunérations que la condition de travail s'avère ardue. À Madagascar, 42,5% des actifs occupés sont situés dans des emplois inadéquats. Ce taux descend à 40,9% en considérant la tranche d'âge de 15 à 64 ans.

Tableau 2 : Taux des situations d'emploi inadéquat

	Ecart type	Intervalle de confiance (95%)		Effet de sondage
		Borne inférieure	Borne supérieure	
42,48412	2,03948	38,47446	46,49377	6,66092

Source : INS TAT/DSM/EPM/2005

D'après l'étude statistique faite, on constate une corrélation entre les situations d'emplois inadéquats avec le niveau d'instruction, car ce sont les non instruits sont les plus frappés, avec un taux de 68%, et inversement pour les universitaires, ce taux n'atteint que 8%.

Pour conserver une certaine commodité de notre travail, nous essayons de faire une étude théorique dans les chapitres qui suivent, tout en faisant des confrontations des théories étudiées face à la réalité existante dans le pays.

Chapitre II - APPROCHE NÉOCLASSIQUE DU MARCHÉ DU TRAVAIL :

La représentation classique du marché du travail peut être considérée comme un modèle de référence. Le point de départ des théoriciens néoclassiques était sur leur vision traditionnelle du marché, plus précisément, l'idée qui vise à expliquer l'existence d'un équilibre obtenu suite à la confrontation de l'offre et de la demande du travail et qui déterminera ensuite le niveau de salaire d'équilibre et le niveau d'emploi d'équilibre.

Pour le dire autrement, la théorie néoclassique prône sans hésitation l'existence d'un marché du travail comme tous les autres marchés. Ce qui signifie que le travail peut être considéré comme des biens et services qui font l'objet des échanges marchands. En d'autres termes, le marché du travail étant assimilé à un marché où règne la concurrence pure et parfaite du marché, et pouvant satisfaire les agents économiques qui y participent. Tout simplement, cette approche soutient l'idée selon laquelle il existe un mécanisme autorégulateur du marché, et toute intention de faire intervenir le pouvoir public ou l'État, doit être exclue. Pour les néoclassiques, le marché doit fonctionner naturellement grâce à ce mécanisme qui le fait équilibrer automatiquement par le biais de la loi de l'offre et de la demande. S'il y a dysfonctionnement du marché, la seule et unique raison qui peut en expliquer réside sur l'existence de la rigidité du marché du travail et entraînera à son tour le chômage volontaire. C'est justement ces deux points qui nous permettront de comprendre un peu plus l'approche néoclassique du marché du travail.

2- 1- Explication néoclassique du chômage :

Les idées des économistes néoclassiques pour expliquer l'existence du chômage tournent autour des rigidités du marché du travail, et en fondant leur explication sur le chômage volontaire.

2-1-1 Les rigidités du marché du travail :

Pour les économistes d'inspiration néoclassique, les rigidités sur marché du travail expliquent le chômage. Comme nous l'avons déjà expliqué dans le chapitre précédant que l'offre de travail est fonction croissante du salaire, et ce dernier résulte d'un arbitrage salaire-loisir. Alors, plus le salaire augmente, plus le travail offert par les chercheurs d'emplois suit en nombre croissant, et inversement de côté de l'offre. Selon cette théorie, le plein emploi peut être atteint. L'explication en est que tous ceux qui cherchent de l'emploi (offreurs de travail : travailleur) pourraient en trouver sans confronter à des obstacles à l'accès au marché, et symétriquement, tous ceux qui veulent demander de travail (demandeurs de travail : entreprises) satisferont leur demande grâce à des offres qu'on leur a adressé. Une telle situation devrait être existée si la rigidité du marché du travail est absente.

Dans un cas où l'offre de travail est excédentaire, cela implique qu'il y a des capacités inemployées de main d'œuvre de côté de l'offre, d'où le chômage. Pour renverser la situation, c'est-à-dire pour résorber le chômage, les néoclassiques pensent que le seul remède est de baisser le salaire afin que les entreprises puissent embaucher davantage de travailleurs et il s'ensuit l'accroissement de la demande de travail, et cette baisse de salaire incite les employeurs à proposer des emplois supplémentaires.

L'intensification de la concurrence entre les salariés suite à une augmentation de la population active engendre une baisse de salaire à un niveau inférieur au prix de travail précédent (salaire d'équilibre). Parce que, obtenir un emploi pour chacun de ces actifs étant difficile (cela est prouvé par l'idée que l'on vient d'exposer). Aussi, la concurrence entre les employeurs pourrait naître à cause d'une baisse de nombre de la population active ce qui entraîne ensuite une hausse de prix de travail pour attirer plus d'offres, face à l'insuffisance de main d'œuvre sur marché du travail. Cela incite une partie des inactifs à s'insérer au marché en question. « Le libre jeu des forces de marché permet toujours d'équilibrer l'offre et la demande, et de parvenir à un équilibre de plein emploi¹. » Une hausse de salaire démotive les entreprises à augmenter leur demande en travail, donc insuffisance de la demande sur le marché.

Dans le cas contraire, où il y a rigidité du prix de travail (salaire) ou rigidités du marché du travail, un tel mécanisme ne peut pas se produire. La raison en est que, l'instauration d'un salaire minimal, aura pu avoir des répercussions sur le fonctionnement du marché. En fixant un salaire de réservation (ou minimal), cela implique une élévation des contraintes pour les entreprises car les salaires font parties de leurs coûts. Elles ne peuvent donc pas demander plus de quantité de main d'œuvre et même temps engendre l'insatisfaction des offreurs qui ne trouvent pas d'emplois, ce qui veut dire chômage. Selon cette théorie donc, le chômage peut provenir des rigidités du salaire (instauration d'un salaire minimal) à un niveau situant au dessus du prix d'équilibre déterminé par le jeu de l'offre et de la demande. « L'existence des syndicats, (qui coalisent les travailleurs pour faire pression sur les salaires), d'un salaire minimum, d'allocation chômage, des conventions collectives ..., sont autant des freins, de rigidités qui empêchent les mécanismes du marché de jouer leur rôle équilibrant². »

En conclusion, la rigidité des salaires causée par les négociations syndicales, pour déterminer le niveau de salaire minimal est donc à l'origine du chômage selon l'argumentation classique. Enfin, cette rigidité aura des impacts sur le comportement des travailleurs et à la fois des employeurs.

¹ POURCEL P. *Le chômage*, Paris, Ed.BREAL, Coll « Thème & Débats », 2002, p.59

² *Ibidem*. pp.59.60

2-1-2 Chômage volontaire :

Etant donné un niveau de salaire minimal imposé par les syndicats, les conventions collectives, etc., pour les néoclassiques, tous ces entraves incitent les entrepreneurs à diminuer davantage les mains d'œuvres qu'ils utilisent. D'une part, en fixant ce salaire minimal, les demandeurs d'emplois (offreurs de travail) se réfèrent automatiquement de ce niveau de salaire, ils sentent défavoriser de contracter avec les emplois en acceptant un niveau de salaire inférieur à celui du minimal. Volontairement, ils préfèrent rester chômeurs après avoir fait arbitrage entre salaire et loisir. De leur volonté donc de choisir de sortir de marché du travail expressément, à cause du niveau de salaire d'équilibre moins bas que le salaire minimal.

D'autre part, en voulant accroître leur bien être, les travailleurs ont tendance à chercher des emplois qui leur procure plus de gain (en terme de salaire) avec un minimum d'effort (c'est l'hypothèse de la rationalité des agents économiques). Ils ne resteront pas dans le monde de travail tant que le niveau de salaire dicté par le marché soit supérieur au salaire minimal. Et que ce niveau de salaire dépasse le salaire d'équilibre déterminé par le marché, les travailleurs refusent d'offrir leur travail à un niveau inférieur à ce premier.

Le chômage volontaire est donc une explication soutenue par la théorie néoclassique pour combattre toute existence des institutions qui tendent à supprimer la flexibilité du marché, et à influencer les prix sur le marché en fixant un niveau de prix bien déterminé.

Pourtant, la théorie du chômage volontaire semble impuissante pour expliquer la hausse brutale du chômage dans les économies contemporaines puisqu'on ne peut pas l'imputer à un accroissement simultané des rigidités sur le marché du travail (on peut même soutenir que la montée du chômage est allée de pair avec la flexibilisation du marché du travail¹.)

2- 2-Analyse de cette théorie en se référant au marché du travail à Madagascar :

Madagascar comme les autres pays africains se place devant le problème qui persiste concernant l'emploi. Savoir la nature de ce problème semble très penaud, tout à fait très interrogatif de connaître les idées qui expliquent les causes de persistance du chômage. Cette section tente de confronter si la théorie classique pouvant refléter les réalités sur le marché du travail à Madagascar. Concrètement, l'image exacte des réalités ne doit pas s'écarter à des preuves persuasives.

¹ *Ibidem.* p.60

L'insertion au marché du travail semblerait très difficile pour les actifs (les chercheurs d'emplois) surtout les jeunes malgaches voulant entrer dans le monde professionnel vu l'insuffisance des emplois pour tous. Dire que les employés qui y sont déjà en travail, tendent à tenir les idées en tête de sortir du marché du travail volontairement à cause de la précarité de salaire, voire niveau de salaire inacceptable, est loin d'être le cas. La théorie du chômage volontaire aboutit à ses limites du fait que ce n'est pas de la volonté des chômeurs malgaches d'être au chômage et de ne pas vouloir travailler, ce serait plutôt le cas inverse, car ils travaillent en vue de survivre même à un niveau de salaire qui ne correspond pas de leur productivité ou bien de leurs efforts qu'ils déploient.

Certes, les syndicats des travailleurs qui ne cessent de défendre les intérêts de ces derniers, ou encore cherchent à améliorer les conditions de travail à Madagascar, comme la durée du travail, exigence de salaire minimal. La revendication n'aboutit pas souvent à leur fin, à cause de l'indulgence des salariés, de l'insuffisance des dispositifs réglementaires en faveur des employés. Ainsi, l'élaboration des règles uniques relatives à l'environnement des travailleurs pose certaine difficulté du fait l'irrégularité de nombreux secteurs d'activités, soit le non respect des droits des employés, soit l'ignorance des salariés des certaines privilèges à leur profit, malgré l'existence des inspections de travail. La sévérité en matière de sanction pour punir les irréguliers semble et demeure difficile à appliquer.

En fait, l'instauration de salaire minimal, ne signifie pas grande chose pour les chercheurs d'emplois ou les travailleurs, dans le but de les inciter à prendre le choix de devenir ou rester chômeurs par leur propre volonté. Ils ne se réfèrent pas de temps à autre, à ce niveau de salaire (comme salaire de réservation), ce qui veut dire que rester chômeur volontairement, ou sortir de marché du travail pour cause de la précarité salariale est rarement une circonstance excessive. Toujours faut il leur encore, sacrifier leurs temps pour travailler, au lieu d'en perdre à la recherche d'autres emplois mieux rémunérés que celui qu'ils occupent à un salaire très bas. C'est une contrainte temporelle pour eux donc de rechercher de l'emploi continuellement. S'ils décident de refuser de travailler à un niveau de salaire qu'ils ne conviennent pas, ce serait probablement rare des cas qu'on trouve cette situation. Le temps nécessaire à la quête d'un emploi quelconque mais pas forcément convenable, compte beaucoup pour ceux qui ont besoin de trouver un emploi dans l'immédiat. La possibilité de saisir les opportunités occasionnelles susceptibles d'exister dans le moment à venir, en cas de demande de travail stimulante (avec un niveau salaire souhaitable) est dans ce cas hors de leur anticipation. Sans vouloir dire que la chance donnée à chacun des offreurs se diffère de temps à autre, d'un endroit à l'autre, et bien entendu elle varie selon la compétence, expérience, la relation etc., ou tout simplement de la qualification, ces derniers peuvent être considérés comme facteurs exogènes aux motifs de non recherche d'emploi. On aura tendance à

oublier d'autres facteurs non négligeables expliquant la difficulté à chercher un emploi, telles que la conjoncture économique (récession économique), l'instabilité politique et/ou sociale (peut être qu'il y en a tant d'autres qu'on n'arrive pas à parler ici).

Effectivement, les motifs de non recherche de travail, sont indépendants du fonctionnement du marché du travail. Selon l'étude faite par les responsables de l'INSTAT en 2005, le niveau d'étude étant souvent le plus évoqué par les inactifs comme motif, pour plus de 72% des cas. La validité de ce résultat est toujours significative, en considérant la variable de classification : selon le milieu, selon la région, selon le sexe, etc. L'objection parentale fait aussi partie de ces motifs, avec plus de 5% des cas. Il existe autres motifs, par exemple avoir eu un employeur ou emploi précédent insatisfaisant, être déçu suite à des démarches antérieures infructueuses, ou encore, en attente d'une réponse de demande d'emploi, et enfin ne savoir s'adresser où. Les individus y concernant se placent au milieu de chômage et l'inactivité et deviennent actifs dès que des changements affectent le marché du travail.

La liaison des motifs de non recherche d'emploi (cette notion de non recherche d'emploi peut être désignée comme similaire au chômage volontaire), au fonctionnement du marché du travail ne figure que moins de 7%. Compris dans ce cas, motifs dus à la discrimination causée par l'insuffisance de qualification, (deux tiers de ces motifs). En faisant considération de la tranche d'âge 15 à 64 ans, les insuffisances de qualification et la méconnaissance des démarches pour la recherche d'emploi sont les plus souvent prononcées.

A partir de ces preuves statistiques, on peut en dire que ce n'est pas forcément le niveau de salaire ou bien l'existence du salaire minimal, qui explique le chômage, plus précisément, chômage volontaire dans la version néoclassique. Il existe plutôt d'autres facteurs expliquant la non recherche d'emploi, tels qu'on vient de mentionner précédemment. D'emblée, la validité de cette vision porte des limites. En se référant à la situation du marché du travail à Madagascar, certains points méritent d'être énumérés pour compléter le vide ou l'insuffisance de son explication qui ne base que sur l'existence de rigidité du marché travail et la menace des forces syndicales. On doit quand même remarquer qu'il existe autres facteurs qui expliquent le chômage volontaire mais pas seulement le salaire minimal.

Comme la théorie néoclassique du marché du travail, de son explication manquante et incomplète, est passible à des remises en cause, (des hypothèses irréalistes). D'autres idées se rangent en opposition de cette vision, et proposent contrairement une autre explication théorique du marché du travail telle que la théorie keynésienne. Il serait intéressant d'y entrer rapidement dans des détails, sans vouloir perdre notre patience.

Chapitre III - APPROCHE KEYNÉSIENNE DU CHÔMAGE :

L'apparition de l'ouvrage époustouflant et très connu de John Maynard Keynes intitulé « *La théorie générale de l'emploi, de l'intérêt et de la monnaie* » en 1936 étonnait, non seulement nombreux lecteurs, mais également, faisait apparaître en quelque sorte une nouvelle vision. Cet ouvrage revête des idées intelligentes qui attireraient l'intention des certains, et en même temps il comporte des valeurs théoriques précieuses. Notre propos n'est pas de faire une appréciation ou de faire une ignominie de son invention encore moins de juger l'exactitude ou non des ses écrits, mais plutôt d'exposer une analyse soi-disant saillante de notre manière en vue de rendre le présent travail assez compréhensible tout en dégagant amplement des idées qui nous viennent à l'esprit.

On constate l'existence des idées antagoniques entre la théorie néoclassique et la théorie keynésienne et ce qui rend ardu l'étude, et même cela nous oriente quelque fois à épiloguer notre discours. On s'évertue d'apporter des explications relatives à la théorie keynésienne. Avec notre érudition, nous essayons d'élargir mieux que possible l'opinion capitale de l'analyse keynésienne du chômage en suivant l'enchaînement harmonieux de notre idée axée sur le marché du travail. L'argumentation keynésienne réfute évidemment celle des économistes néoclassiques, ils ont différentes manières d'expliquer le chômage. Cette réfutation s'exprime par la remise en cause de la théorie néoclassique, et s'ensuit l'adoption de l'idée de dysfonctionnement du marché, notamment, l'exigence de l'intervention de l'Etat, et la mise en évidence du chômage involontaire. Quant à la structure de marché du travail à Madagascar, nous estimons de pouvoir confronter cette théorie à la situation du pays.

3-1 Remise en cause de la théorie néoclassique :

Nonobstant le fait que la théorie néoclassique s'efforce de trouver toutes les raisons pour justifier l'existence du marché du travail qui pourrait mécaniquement s'équilibrer par l'ajustement de l'offre et de la demande. On trouve souvent à une situation où il y a de désajustements sur le marché du travail. Avec ses hypothèses critiquables, on doit mettre l'accent sur sa remise en cause. La considération du travail en tant qu'une marchandise comme une autre, qui fait l'objet d'échange sur le marché est difficile à accepter. Il n'est pas en soi un bien comme un autre. Il en résulte qu'une contestation peut être prononcée à la conception néoclassique du marché du travail, plus précisément, une contestation relative à l'existence d'un marché du travail, ce n'est qu'une fiction théorique¹. Ainsi, l'analyse keynésienne rejette l'idée selon laquelle les travailleurs font arbitrage entre salaire et loisir, tout simplement parce qu'ils ne peuvent pas se passer d'un revenu. En ce sens, on peut penser que la sensibilité de l'offre au prix serait loin d'être le cas. Mais cette analyse,

¹ POURCEL P. *Le chômage*, Paris, Ed. BREAL, Coll. « Thème & Débats », 2002, p.64

ne rejette pas l'hypothèse de liaison entre la productivité marginale et le taux de rémunération fixé par les demandeurs. Le raisonnement keynésien se base en terme de salaire nominal mais non pas du salaire réel. « Dans l'analyse keynésienne, la demande de travail émanant d'une entreprise est fonction décroissante du salaire réel. Par contre, les offreurs de travail sont prisonniers des apparences monétaires. De ce fait, leurs calculs, en termes d'offre de travail, se fondent sur les salaires nominaux et non pas sur des salaires réels comme chez les classiques. Il est clair que dans ces conditions, les travailleurs ne pourront pas avoir un comportement d'optimisation semblable à celui de l'offreur rationnel de l'analyse classique.¹ »

En tout cas, les employeurs n'auront pas le choix de se faire l'idée de ne pas vouloir travailler. En outre, ils sont victimes d'illusion monétaire, donc ce serait difficile pour eux de connaître l'évolution de niveau général des prix, c'est à dire de leur pouvoir d'achat. En effet, l'opposition à toute initiative de faire baisser le salaire nominal naît à l'intérieur du comportement des employés.

Pour Keynes, la flexibilité salariale n'est plus vérifiable, ce serait plutôt la rigidité de salaire qu'on doit prendre en considération. L'explication en est que la rigidité de salaire nominal à la baisse peut être expliquée par une question d'ordre institutionnel, comme des résistances syndicales, négociations salariales, et qui se répètent et deviennent de plus en plus élargies. En plus, la conscience des salariés à leur droit qui les pousse à être plus sensibles en cas de traitement contestable de la part de leurs employeurs. En cas d'insensibilité de la demande au niveau des salaires, Keynes ne prononce pas sa contestation qu'une diminution des salaires réels puisse à court terme stimuler l'emploi, c'est la demande effective qui la détermine, mais à long terme cette idée n'est plus valable pour lui.

En plus, le salaire n'est pas seulement des charges pour les entreprises mais aussi un revenu pour les employeurs, si on raisonne au niveau macro-économique. Alors toute diminution de salaire aura des répercussions sur la demande en biens et services émanant des ménages. Ce qui fait que, cette analyse peut se servir des deux marchés dont le marché de biens et le marché de travail.

3-1-1 Le dysfonctionnement du marché :

On trouve souvent que le marché n'arrive plus à assurer l'équilibre spontané. La quantité d'offre de travail ne coïncide plus à celle de demande, le mécanisme prix et quantité semble être invalide. Car nous pouvons interpréter que la persistance du chômage marque ce dysfonctionnement. Si on élargit un peu plus la logique de raisonnement précédent, on peut donner une reformulation exaltante. Le fait de baisser le salaire, pour résorber le chômage (donc remédier le dysfonctionnement du marché du travail) ne fait qu'aggraver la situation, c'est-à-dire que cela ne parviendrait pas à diminuer la

¹ DUTHIL Gérard, *Économie de l'emploi et du chômage*, Ellipse, 1994 p.20

quantité ou le nombre des chômeurs en attente d'offre, mais plutôt l'inverse (c'est essentiellement la critique keynésienne de la théorie classique). Les raisons y afférentes peuvent être exprimées comme suit : sachons que les salaires constituent de principales sources de revenu des travailleurs (ménages) sous l'angle macroéconomique. Une baisse de salaire implique donc une faible demande en bien et services émanant des ménages. Ce qui signifie une répercussion sur le marché de biens et services, car l'insuffisance de la demande en bien et service accompagnée et d'un excédent d'offre sur le marché, n'est rien d'autre qu'un désajustement sur le marché de biens et services. En suite, une tendance à la baisse des prix en bien, apparaît, vu la concurrence très intensifiée. En même temps, les profits que les entreprises peuvent accaparer s'effondrent alors que les charges ou coûts qu'elles supportent étant inchangés. Elles risquent de subir de perte. Il se peut qu'une forte incitation au licenciement se produise pour abaisser les charges. En fin, le nombre de chômeurs se multiplie mais non pas se réduit suite à une baisse de salaire, ce qui fait qu'au final le marché n'assure plus son rôle auto régulateur. On peut arguer alors que le niveau d'emploi ne peut être déterminé par le marché du travail selon la réfutation théorique keynésienne. « Au total, dans une certaine marge, une hausse de salaire minimum peut donc ne pas pénaliser l'emploi, voire même l'accroître. Symétriquement, la baisse de salaire minimum ou son abolition peut entraîner un accroissement des inégalités sans pour autant augmenter l'emploi¹ », ce qui nous amène à expliquer le chômage involontaire.

3-1-2 Chômage involontaire :

Après avoir constaté le dysfonctionnement du marché du travail, voire même des imperfections de ce marché, on peut passer à l'explication du chômage involontaire. La théorie keynésienne, adopte l'idée selon laquelle ce type de chômage résulte de dysfonctionnement à la fois de marché de biens et de marché du travail. Une situation de plein emploi peut ne pas toujours être existé, tous ceux qui veulent travailler ne seront pas forcément en mesure d'y accéder. Donc, l'équilibre de plein emploi serait difficile à atteindre tout comme dans une situation d'insuffisance de la demande globale. Cette théorie avance plutôt l'équilibre de sous emploi résultant d'une quasi-instantanéité des ajustements. Aborder le chômage involontaire revient à expliquer sa nature apparemment conjoncturelle. Il s'agit d'un déséquilibre simultané des deux marchés. Le fait de ne pas pouvoir employer toute la population active par le biais de l'offre et de la demande explique le chômage involontaire. « Le chômage keynésien résulte de contraintes de débouchés rencontrées par les firmes sur le marché des bien² ». La suppression de sous emplois n'aboutit pas un équilibre

¹ GAUTIE J, *Coût du travail et emploi*, Paris, La Découverte, Coll. « Repères », 1998, p.13

² PERROT A. *La nouvelle théorie du marché du travail*, Paris, La Découverte, Coll. « Repères », 1998, p.14

automatique, mais nécessite une mesure correctrice de la défaillance du marché. Involontairement, les actifs prêts à travailler sont en situation de chômage puisqu'ils ne parviennent pas à entrer dans le monde du travail. Une confirmation de cette idée peut être avancée : « Le chômage est involontaire, il résulte principalement d'une insuffisance de la demande (en bien de consommation et de production). Dans ce cas, un équilibre de sous emplois durable peut s'installer sans qu'aucun mécanisme autorégulateur permette le retour à l'équilibre(...) seule une relance de l'économie orchestrée par les pouvoirs publics pour faire reculer le chômage.¹»

Pour y remédier donc, la théorie keynésienne propose la politique de la relance par la demande. La logique de cette argumentation peut être exprimée de la manière suivante : pour accroître la demande effective, les ménages doivent avoir suffisamment de revenus pour pouvoir consommer plus. Ce qui incite les entreprises à offrir plus de quantités de biens sur marché de biens. Autrement dit, pour suivre le rythme de la consommation de la demande en bien de consommation des ménages, les firmes doivent être capables de satisfaire la demande, donc accroissement de l'offre. Mais pour accroître la quantité offerte sur le marché des biens et services, cela nécessite une forte utilisation de plus en plus intense des facteurs de productions, y compris les facteurs travail. Ce qui fait que les employeurs doivent recruter davantage des employés. On observera en conséquence la diminution du nombre des chômeurs.

3-2 Confrontation de cette théorie à la réalité de l'emploi à Madagascar :

Nécessairement dans cette section nous profitons l'occasion d'approfondir un peu plus, le type de chômage à Madagascar même si nous avons déjà vu cet aperçu dans le chapitre premier. Nous voulons connaître si le chômage involontaire explique bel et bien la persistance de capacité de mains d'œuvre inemployées de notre pays. Pour ce faire, nous devons se référer à des preuves pertinentes. Dans des récentes études faites, on a constaté le faible pouvoir d'achat des ménages malgaches, et donc ce aurait répercuté sur la demande en bien de consommation. Entre autres, l'inflation qui ne cesse de prendre une allure très inouïe. Les entreprises locales ont du mal à augmenter la quantité de mains d'œuvres qu'elles utilisent, voire même licencier les employés en occupation. Logiquement, on est en présence de chômage involontaire. Du côté des ménages, la non réussite de se faire embaucher dans une entreprise, ne possédant, ni assez de diplôme ni assez d'expérience, alors en voulant gagner sa vie, en prélevant soi même, on cherche tous les moyens de survivre, donc le chômage est plus ou moins involontaire mais non pas volontaire comme chez les néo-classiques, si on considère le cas de Madagascar.

¹ POURCEL P. *Le chômage*, Paris, Ed. BREAL, Coll. « Thème & Débats », 2002, p.56

D'ailleurs, dans un pays pauvre comme Madagascar où il n'existe pas de système d'allocation aux chômeurs, très peu des gens peuvent se permettre de rester sans emploi (chômage volontaire). C'est la raison pour laquelle qu'on avance l'idée que le chômage pourrait être involontaire. Enfin, on doit souligner quand même que les motifs de non recherche d'emploi peuvent être volontaires ou involontaires. Le tableau ci après montre les motifs relatifs au refus de recherche de l'emploi ou simplement à la non recherche d'emploi.

Tableau 3 : Motifs de non recherche de travail selon les tranches d'âge du BIT

	Unité: %			
	06-14	15-64	65 et plus	Ensemble
Etudiant	79,5	58,4	NS	72,3
Période sabbatique	0,1	0,1	0,3	0,1
Trop âgé ou retraité	NS	0,4	91,6	3,1
Handicapé, incapable de travailler	2,2	3,5	4,2	2,5
Niveau de vie satisfaisant	0,1	0,7	NS	0,2
En attente d'une période de forte activité	0,2	4,5	0,2	1,1
Qualifications insuffisantes	3,8	5,6	NS	4,1
Employeur/emploi précédent insatisfaisant	NS	0,1	NS	NS
Déçu des démarches passées infructueuses	NS	0,4	0,1	0,1
En attente d'une réponse de demande	NS	1,9	0,5	0,4
Ne sait pas où s'adresser	0,9	5,6	0,4	1,9
Objection d'un parent	5,0	6,3	1,3	5,2
Autres	8,2	12,6	1,5	8,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Source: INSTAT/DSM/EPM2005

D'après ce tableau on peut constater que nombreux sont les motifs qui expliquent la non recherche d'emploi, mais le plus pondérant c'est celui d'être étudiant, avec un taux de 72% de l'ensemble des motifs en considérant l'ensemble des populations actives.

Après avoir étudié profondément les théories traditionnelles de marché de travail, et en venant d'analyser ces théories à travers des justifications à la réalité de l'emploi en ce qui concerne Madagascar, nous espérons que ce que nous venons d'exposer jusqu'ici nous apportera quelque éclairage de compréhension du marché du travail et ce qui nous permettra de continuer avec soin notre travail.

Chapitre IV LES NOUVELLES THÉORIES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

La boîte à outils des économistes ne cesse de s'enrichir d'archétypes modèles. Des modélisations consistant en la représentation formelle d'idées, des connaissances relatives à un phénomène (ici il s'agit de l'imperfection du marché du travail). Les nouvelles inventions

étonnantes en intelligences économiques embellissent l'image presque authentique de la réalité. Des améliorations évolutives des concepts théoriques, l'on peut dire qu'on aboutit à un degré significatif de connaissances.

L'abandon ou le relâchement des certaines hypothèses de la théorie traditionnelle du marché du travail conduit à des nouvelles reformulations présumées capables de raffiner et d'inclure des nouveaux éléments qui n'ont pas été étudiés ou considérés dans les théories antérieures. Nous insistons dans ce chapitre à consacrer d'exposer brièvement les fondements de la nouvelle théorie du marché du travail, sans entrer dans les moindre détails, mais plutôt un survol pour nourrir légèrement notre connaissance. En d'autres termes, nous consacrons ce chapitre à exposer les théories qui expliquent les imperfections du marché du travail, nous étudions successivement la théorie du chômage de prospection ou la théorie du « *job search* », et puis la théorie des contrats implicites, en suite la théorie de salaire efficient, la théorie des *insiders/ outsiders*, et enfin la théorie du déséquilibre.

4-1 La théorie du chômage de prospection « *job search* » :

4-1-1 Représentation de la théorie

L'initiateur de la théorie de « *job search* » G. Stigler (1962) donne l'explication de chômage frictionnel pour justifier l'existence de l'imperfection du marché du travail. L'hypothèse de la transparence du marché n'est plus vérifiée car l'accès à des nombreuses informations existantes sur le marché rend difficile le fonctionnement traditionnel de ce dernier. Mais cette théorie demeure également dans le cadre pur d'un fonctionnement de type néoclassique sauf que l'information imparfaite est introduite ainsi que l'incertitude dans la connaissance des emplois et des salaires offerts¹. La logique de base de cette théorie se fonde sur l'idée de l'inaccessibilité gratuite à des informations, dont l'acquisition ou la collecte des informations sur la nature d'un poste convenable à celui qui en cherche de coté de l'offre, et les informations concernant la qualité et les performances attendues des travailleurs de côté de la demande, engendrent des coûts. Puisque les informations ne sont pas des biens libres, elles sont coûteuses, le chercheur d'emploi serait alors obligé d'investir² en accumulant progressivement les informations (information concernant les emplois disponibles) sur le marché avant de contracter un emploi. En fait, le demandeur d'emploi doit prendre une décision rationnelle, parce qu'il fait face à un arbitrage, plus précisément un calcul de coût avantage (coût d'opportunité) doit être fait par lui en faisant une évaluation de la durée

¹ DUTHIL Gérard, *Économie de l'emploi et du chômage*, Ellipse, 1994 p.80

² Il s'agit d'engager des dépenses à la quête d'emploi et qui engendre des coûts, qui sont liés à la candidature notamment coût d'information sur l'entreprise, coût de transport, de présentation personnelle et la renonciation à un salaire, etc.

optimale du chômage. Il raisonne de manière à ce qu'il prolonge sa prospection au fur et à mesure où il y a égalisation entre le coût supplémentaire ou marginale de l'information acquise et l'espérance des gains anticipés, car le temps alloué à la recherche de l'emploi aurait pu être affecté à une autre activité productive source de rémunération. L'offreur cherche donc à diminuer ces coûts¹ et choisit de manière optimale l'emploi et le salaire qui lui satisfassent et lui privilégient un gain monétaire maximal.

Par ailleurs, l'existence des prestations et des allocations de chômage élève le salaire de réservation (prétention salariale), et le niveau de chômage. Donc on est en présence de chômage volontaire comme l'explication chez les néoclassiques. Cette théorie prône ainsi l'idée selon laquelle, la probabilité de trouver un emploi augmente plus la période de quête d'emploi est longue.

Le demandeur de travail quant à lui aussi doit faire un arbitrage entre le coût lié à l'embauche² lors de sélection du candidat et les productivités en termes de qualification et de performance que détient ce dernier. C'est-à-dire du profit anticipé en embauchant le travailleur compte tenu des charges salariales.

4-1-2 Limites et critiques de la théorie :

Toute théorie a ses limites, souvent les hypothèses en élaborant un modèle donné peuvent être remises en causes. La recherche d'emplois ne peut pas signifier forcément un chômage car tout changement n'est pas dû obligatoirement à une mise au chômage. L'hypothèse selon laquelle pour avoir un meilleur emploi nécessite une période du chômage est très discutable, puisque l'environnement économique n'est pas certain dans l'avenir. La théorie néglige l'existence de l'incertitude. Le fait de perdre un emploi n'implique pas que pour trouver un autre emploi oblige de prendre une période de chômage, il se peut que la conjoncture économique empêche le chercheur d'emploi d'en trouver, par exemple d'une récession continue mais pas momentanée. Ainsi, l'idée disant que la chance d'occuper un emploi dans le futur est grande après avoir alloué une longue période de recherche d'emploi est ainsi fort discutable. Contrairement, au fur et à mesure l'individu est entraîné de perdre son temps à la quête d'emploi, il perd aussi en même les compétences déjà acquises antérieurement, donc diminue sa qualification, ce qui pourrait signifier un handicap à la réinsertion dans le marché du travail.

En réalité, sans hésitation la question de rationalité n'est pas toujours justifiable, par exemple dans les pays pauvres comme Madagascar. Les chercheurs d'emplois n'auraient pas l'intention de faire

¹ Souvent on parle des coûts de transactions pour qualifier ces types de coûts.

² Très souvent l'entreprise fait appel à des cabinets de recrutement quand elle demande de travail, donc un coût externe plus les frais de publication dans les journaux.

arbitrage au salaire qu'ils pourraient gagner et les coûts de l'information qu'ils ont engagée à la recherche d'emploi, à cause de leur ignorance et leur naïveté. Il fait en sorte naturellement de trouver un emploi que cela lui convient ou non sans considérer les coûts de l'information. Au fond, la considération de coûts d'opportunité entre ces deux grandeurs ne fait pas partie de leur calcul. Même si nous pouvons voir rarement une situation où il y a quand même des gens capables de penser à cet arbitrage, la rationalité doit être limitée à cause de l'institution existante, de la structure du marché du travail si on ne parle que du décalage immense des emplois vacants et les chercheurs d'emplois, c'est-à-dire de l'insuffisance de la demande de travail. Dans une telle situation, le comportement opportuniste est loin d'être à l'esprit des chercheurs d'emplois.

4-2 La théorie des contrats implicites :

4-2-1 Caractéristiques du contrat implicite :

La théorie du contrat implicite est le fruit des travaux théoriques faits par C. Azariadis (1975). Elle considère aussi la présence de l'asymétrie informationnelle. L'incertitude de l'environnement économique dans l'avenir pose des risques pour les travailleurs, il se peut que les aléas du marché du travail leur rendent au chômage dans le futur. Dans ce cas, il serait nécessaire pour eux d'avoir une assurance pour gérer ces risques qu'ils peuvent subir. Les employés évitent d'être chômeurs dans le futur s'il y aurait des chocs conjoncturels. Ils ont plus d'aversion pour le risque que les employeurs. La théorie des contrats implicites repose sur l'idée que la rigidité des salaires peut à certains égards, présenter des caractéristiques d'optimalité en cas d'incertitude¹.

Les employeurs prennent la place d'assureurs des salariés en adoptant un contrat implicite (non écrit) entre les deux parties, pour les isoler des chocs conjoncturels susceptibles de les frapper. C'est-à-dire des états défavorables, mais il est possible aussi que les aléas n'apparaissent pas dans le futur. La logique en est que, les employés payent de primes d'assurance au profit de leurs employeurs, ils seraient à l'abri des chocs conjoncturels en allouant une certaine somme car ils jouiront d'une indemnité en cas de conjoncture défavorable, au lieu de ne pas contracter. Mais ils peuvent aussi être perdants dans le cas où la conjoncture défavorable ne serait pas présente dans l'avenir. Il s'agit donc d'un contrat garantissant leurs revenus salariaux. Si les salariés ne concluent pas avec leurs employeurs à un tel contrat, une diminution de leur salaire serait possible en cas de conjoncture. Il en découle donc d'une situation où il y a rigidité de salaire grâce à l'assurance ainsi élaborée. « Rationaliser la rigidité des salaires ne peut pas signifier autre chose que lui donner la

¹ G. Grangeas et J-M Le Page, *Économie de l'emploi*, Paris, PUF, 1993 p.55

forme d'arrangement contractuel (peut être implicite) entre la firme et le salarié¹ » ce qui signifie que le contrat entraîne une rigidité optimale de salaire.

4-2-2 Analyse de la théorie des contrats implicites :

On constate que la théorie tient compte de scénarios possibles des « états de la nature », c'est une excellente idée de bien se préparer de ce qui se passera dans le futur, et il est idéal d'élaborer des contrats qui abritent ou assurent les employés face aux aléas économiques s'ils ont des aversions au risque. Pourtant, l'analyse du problème se pose uniquement sur ce contexte d'incertitude de la nature, mais la théorie n'a pas considéré le comportement des salariés quant à leur effort déployé d'accroître leur productivité tant dans une conjoncture défavorable qu'autrement. L'idée de rigidité des salaires se basent ici sur l'instauration des assurances, mais non pas sur les efforts des salariés à travailler.

A Madagascar, il semblerait que rares sont les entreprises qui proposent à leurs employés un tel contrat, nous ne connaissons pas vraiment la raison. Mais une chose est sûre que l'existence de CNAPs pour prévenir la retraite paraît une assurance pour les salariés dans le secteur privé quand la vieillesse arrive un jour. C'est une sorte de contrat qui implique une volonté de s'assurer l'avenir en allouant mensuellement une somme au près de cette institution à titre de primes d'assurance dans l'avenir.

4-3 La théorie du salaire d'efficience : (J. Stiglitz 1982)

4-3-1 L'approche en termes de salaire d'efficience :

Selon la théorie du salaire d'efficience, les entreprises disposent d'une information imparfaite sur les caractéristiques et les intentions des travailleurs. Elles sont alors prêtes à payer un salaire élevé pour attirer et conserver les meilleurs salariés, et pour inciter ceux-ci à travailler efficacement. Le chômage qui résulte d'un niveau de salaire supérieur à celui compatible avec le plein emploi, renforce en retour l'incitation à l'effort pour les travailleurs ayant un emploi.

Ceux-ci ne sont pas directement à l'origine du niveau et de la rigidité des salaires, puisque ce sont les entreprises qui fixent les rémunérations. Dans ce cadre théorique, les caractéristiques du marché du travail qui « protègent » les salariés contre le risque de licenciement réduisent l'incitation individuelle à travailler efficacement et poussent les entreprises à proposer des salaires plus élevés. Les dispositions permettant aux entreprises d'avoir plus d'information et de mieux sélectionner les travailleurs embauchés (comme par exemple la durée des périodes d'essai) jouent dans l'autre sens.

¹ O. FAVEREAU, *le chômage est il volontaire ?* In C.L MEIDINGER *la nouvelle économie libérale*, Presse de la fondation nouvelle des Sciences Politiques, 1983

4-3-2 Justifications et réalités

En réalité, surtout à Madagascar, (malheureusement, nous n'avons pas l'occasion de justifier la pertinence empirique de cette théorie à cause des moyens qui nous contraignent pour acquérir des informations nécessaires relatives à l'étude), il est probable qu'une corrélation positive entre l'effort des travailleurs malgaches et le salaire ne soit pas vérifiée. Tout simplement parce que, nous constatons que la tendance à la hausse de salaire est rare à voir à Madagascar, les entreprises résidentes ou non, n'ont pas l'intention d'accroître le niveau de salaire pour stimuler leurs travailleurs à déployer des efforts. Il est possible que cela soit causé par souci d'augmentation des charges salariales qu'elles subissent en faisant accroître les salaires. De même, le rendement apporté par une hausse de salaire au niveau de la productivité des salariés étant quasiment incertain, du fait que la qualité des travailleurs (compétence, expériences, qualité de main d'œuvre) semblent redoutables et non performantes. Les salariés se heurtent de cette constance de salaire, psychologiquement, il serait difficile pour eux d'apporter d'importants efforts pour la firme où ils travaillent. Pour pallier cette situation, les employeurs faisaient appel à d'autre instrument comme l'application des primes de production, des paiements des heures supplémentaires, etc., pour motiver leurs employés. Pour prendre une décision de faire augmenter le niveau de salaire, il est important avant tout d'instaurer un système de formation sérieuse pour la performance productive des employés ainsi qu'au bon déroulement des tâches au sein même de l'entreprise. Une certaine habilité apparaît après formation des travailleurs, en atteignant à une telle situation. Il serait très souhaitable que les employeurs offrent un salaire convenable pour inciter les salariés à travailler fort, dans ce cas, le salaire serait efficient.

4-4 La théorie des *insiders-outsiders*.

La théorie des *insiders-outsiders* s'intéresse au pouvoir de négociation des travailleurs ayant un emploi (les *insiders*) relativement à ceux qui n'en ont pas (les *outsiders*). Ce pouvoir vient du fait que les entreprises n'ajustent pas l'emploi immédiatement, ceci pour plusieurs raisons. Il peut exister des contraintes administratives sur les licenciements. Par ailleurs, l'ajustement de l'emploi a un coût. Des indemnités sont versées en cas de licenciement et le recrutement nécessite un effort de recherche et de formation de la part des entreprises. Tous ces éléments limitent la substituabilité entre les *insiders* et les *outsiders*. Les premiers usent de leur situation pour obtenir des augmentations de salaires plutôt que des embauches nouvelles. De leur côté, les *outsiders* doivent

proposer des salaires nettement plus faibles pour espérer intéresser les entreprises. L'existence de revenus de remplacements généreux peut conduire les *outsiders* à préférer rester sans emploi.

Lorsque la représentation des *insiders* est collective, le résultat de la négociation dépend de l'objectif des représentants des salariés. A moins que les syndicats ne visent exclusivement la résorption du chômage, et donc négocient une baisse du salaire ramenant à l'équilibre walrasien, les négociations collectives conduisent à un niveau de salaire supérieur au niveau d'équilibre. Le pouvoir de négociation des syndicats vient, comme précédemment, des coûts d'ajustement de l'emploi que supportent les entreprises, mais il est renforcé par le droit syndical, notamment la menace de faire grève. Le rôle et le pouvoir des syndicats est donc susceptible de rendre les salaires moins sensibles au déséquilibre sur le marché du travail.

Enfin, le comportement des *outsiders*, essentiellement l'intensité avec laquelle ils recherchent du travail, est au cœur des modèles d'appariement. La générosité des allocations chômage, la durée de chômage, mais aussi les contraintes à la mobilité sont autant de facteurs susceptibles de diminuer l'intensité de la recherche d'emploi des chômeurs. En conséquence, la position des *insiders* est moins disputée que ne l'indique le niveau du chômage.

Si les éléments caractérisant le fonctionnement non-concurrentiel du marché du travail font partie des explications potentielles de la persistance du chômage à long terme, ils s'accompagnent aussi d'une moindre sensibilité des salaires au déséquilibre sur le marché du travail (chômage), et certains d'entre eux à un ajustement plus lent de l'emploi à l'activité.

4-5 La théorie du déséquilibre :

4-5-1 Représentation de la théorie :

La tentative de synthèse entre les approches néoclassique et keynésienne fait naître à une nouvelle théorie qu'on appelle théorie du déséquilibre. Cette dernière étant le fruit de travail fait par les théoriciens du déséquilibre (E. Malnivaud, 1977 ; J-P Benassy 1984). En courte période, il y a fixité des prix incluant les salaires, qui étant comme hypothèse de départ. Les échanges peuvent se réaliser mais autrement (pas comme celui de l'échange walrasien), entraînant à un décalage entre les quantités demandées et offertes, et qui amènera à une modification de comportement des agents et à un déséquilibre des autres marchés. «L'accent est mise sur l'existence d'équilibre sous emplois involontaire, issu du défaut de coordination des actions individuelles par le jeu du marché : ce dernier se révèle incapable de fournir aux agents les signaux (ou les informations) permettant de rendre leurs décisions compatibles¹».

¹ PERROT A., *La nouvelle théorie du marché du travail*, Paris, La Découverte, Coll. « Repères », 1998, p.14

Un régime de chômage keynésien, caractérisé par un excès d'offre à la fois sur le marché des biens et sur le marché du travail ; et un régime de chômage classique, caractérisé par un excès d'offre sur le marché du travail et une demande excédentaire sur le marché de bien, constituent des déséquilibres susceptibles de perturber l'harmonie des marchés. Il existe donc des situations possibles de déséquilibre en termes d'excès d'offre et d'excès de demande.

4-5-2 Réflexion déduite à partir cette théorie :

Les dirigeants politiques ou le gouvernement se sentent responsables des problèmes confrontés à une telle situation (i.e. déséquilibres sur les marchés notamment, marché des biens, et marché du travail). Le gouvernement malgache faisait tout leur mieux pour résorber le problème de l'emploi, mais jusqu'à maintenant, des solutions adéquates n'ont pas été constatées, le problème persiste encore. Probablement, le sous emploi à Madagascar actuel peut être un mélange de chômage keynésien et de chômage classique. Le fait de stimuler l'offre ne parviendrait à résorber qu'une partie du sous-emploi, par les politiques pures de la relance de la demande. Le fait de baisser le niveau de salaire n'amène non plus à une restriction du chômage qu'à un certain niveau. On pourrait suggérer alors qu'il est important en conséquence de pouvoir bien doser ces politiques à partir d'une estimation correcte des causes de sous-emploi.

En résumé, l'analyse théorique du marché du travail nous permet de comprendre les mécanismes et les schémas théoriques servant d'explication pour décrire la réalité. En plus, l'aspect théorique essaie de formaliser en modèle les phénomènes qui se passent au sein du marché du travail, dans le but de se rapprocher ou voulant donner une image quasiment exacte de la réalité.

Cependant il s'avère insuffisant de figer la réflexion dans le monde de la théorie. Si nous nous contentons de faire une analyse théorique, nous risquons de perdre dans l'incompréhension du fait que les réalités sont souvent difficiles de décrire et de formaliser en modèles théoriques. C'est pourquoi nous sommes dans l'obligation de se pencher d'emblée à une approche soi disant pratique du marché du travail, qui ferait l'objet de la deuxième partie.

Partie II APPROCHES PRATIQUE ET
ANALYTIQUE DU MARCHÉ DU
TRAVAIL :

Rapport-gratuit.com 
LE NUMERO 1 MONDIAL DU MÉMOIRES

Malgré les travaux théoriques des économistes, nous ne devons pas nous contenter de faire une étude théorique, il serait très intéressant de passer l'étude à une approche particulière en donnant des explications plus réalistes du marché du travail concernant Madagascar. Nombreux sont les pays africains confrontant à la persistance de chômage, y compris Madagascar. Nous souhaitons savoir si les théories ainsi analysées et développées dans la partie précédente permettent suffisamment de comprendre et de savoir la nature de problème de l'emploi en approfondissant dans la réalité qui existe dans un pays bien précis comme le notre. L'objet de cette partie consiste, en effet, à étudier de manière analytique la situation de l'emploi concernant Madagascar à partir des données statistiques disponibles. L'accès à l'utilisation des données assez fiables nous a permis de traiter un peu plus loin notre analyse. Pour mieux cerner l'étude, nous faisons appel à quelques indicateurs économique et social permettant l'explication des phénomènes reflétant la persistance du chômage à Madagascar, et afin de savoir le problème de pauvreté à Madagascar, nous souhaitons en apporter quelques analyses explicites. Alors, nous allons voir en premier lieu la description démographique de Madagascar, suivie d'une étude des états des lieux de la situation de l'emploi et de l'éducation en deuxième lieu le capital humain et le système productif, puis la pauvreté et chômage à Madagascar, et pour terminer la politique de l'emploi adéquate à la situation de Madagascar tirée à partir des résultats de l'approche analytique ainsi fait. Sans oublier les recommandations et suggestions déduites des résultats précédents.

Chapitre V DESCRIPTION DÉMOGRAPHIQUE DE MADAGASCAR :

Pour commencer, il semblerait très important avant tout de décrire la démographie de Madagascar parce que nous pensons que ce point est non négligeable si on veut analyser de manière très sérieuse l'emploi à Madagascar. C'est la raison pour laquelle nous accordant place à une telle description simple pour mieux comprendre les choses.

5-1 Cadre d'analyse :

Pour analyser l'état bilanciel et la situation de l'emploi à Madagascar, il paraît très nécessaire d'avoir une connaissance enrichissante et solide de l'état de la population. C'est une première démarche donc de faire une constatation ou de faire l'état des lieux contextuellement démographique. Des études ont été faites sur l'évolution de la dynamique démographique de Madagascar, par le biais de Recensement Général de la population et de l'Habitat (GPRH). À partir des résultats d'analyse sous-jacents, on a pu profiter de faire une analyse descriptive de ces premières sources d'informations sur la population.

Malheureusement, les données actualisées de la population malgache semblent difficiles à fournir, à causes des multiples contraintes pour une réalisation d'un recensement. La population malgache recensée était de 12. 238.914 d'habitants, issue du dernier recensement qui datait de 1993. Il en découle que 77% de la population malgache demeurant dans le monde rural, soit 9.421.000 habitants, et que dans le milieu urbain, ce taux n'atteint que 33%.

Partant des données du GPRH de 1993, des projections démographiques ont été aussi faites, ces projections nous montrent une estimation de la population totale malgache à 21.583.000 habitants en 2013.

Tableau 4 : Modèle de projection démographique (Variante moyenne)-Madagascar : Population totale : 1993 à 2023

Année	Total	Hommes	Femmes	Rurale	Urbaine
1993	12.210.000	6.074.000	6.136.000	9.421.000	2.789.000
2003	16.441.000	8.211.000	8.230.00	11.897.000	4.544.000
2013	21.583.000	10.811.000	10.771.000	14.206.000	7.377.000
2023	27.945.000	14.030.000	13.915.000	16.092.000	11.843.000

Source : INSTAT, RGPH, Rapport d'analyse, « Projections et Perspectives Démographiques », Volume 2, Tomme VIII, Antananarivo, janvier 1997.

Nous pouvons calculer la croissance démographique à partir de ce tableau, entre 2003 et 1993, le taux de croissance démographique atteint à 34,65%¹. Entre 2003 et 2013, il est à l'ordre de 31,27% et entre 2013 et 2023 serait 29,47%. On peut en déduire que tous les dix ans on constate une variation moyenne de la population totale à l'ordre de 31,79% ; ce qui paraît un rythme très élevé. En moyenne, un ménage malgache comporte 4,9 personnes, les ménages ruraux ont une taille plus importante que ceux des urbains.

5-2 Caractéristique démographique :

La publication de l'EPM 2005, sur l'évolution de la population nous confirme qu'un individu sur cinq est âgé de 5 ans. Presque la moitié de la population a moins de 20ans, alors que la représentation des personnes à l'âge de retraite n'est que 4% à peu près. Ce qui nous amène à dire que la population malgache est trop jeune. En faisant une précision, on constate une diminution de cette proportion des jeunes au fur et à mesure que l'on se rapproche du milieu urbain. Les jeunes âgés moins de 20 ans ne représentent que 45,6% de la population dans la Capitale. Il paraît aussi utile de noter que les âgés plus de 65 ans dans la composition de la population ne représentent que 2.7%.

¹ Calcul fait à partir de la formule suivante $t = \frac{p_{2003} - p_{1993}}{p_{1993}} \times 100$ où t indique le taux de croissance démographique totale et p la population totale de l'année.

En ce qui concerne, l'étude de la situation de l'emploi, plus précisément l'analyse des déterminants de dysfonctionnement du marché du travail, ou encore les imperfections relatives à ce marché (désajustement de l'offre et de la demande), il est impératif qu'on oriente plutôt notre analyse vers la connaissance de la population active.

5-3 Population active :

Comme nous l'avons déjà dit que la population active nécessite une attention particulière car elle est une notion essentiellement très utile quant à la détermination du chômage. Généralement, on accorde la convention qui préconise que la population active est celle qui est en âge de travailler, ceux qui sont ou qui veulent s'insérer sur le marché du travail, y compris aussi bien les gens à la recherche d'emplois que ceux qui en ont déjà. Le tableau suivant nous montre l'évolution de la population active à Madagascar de l'année 2001 et 2005. En sachant que la population active doit contenir, la population active occupée et les inemployés ou chômeurs, on peut alors déterminer son évolution.

Tableau 5 : Evolution de la population active

	2001	2005
Population 15-64 ans	8439,9	9670,6
Population active	7182,0	8576,7
Population active occupée	6979,4	8295,3

Source : OMEF 2007

En partant de ces données statistiques, on peut envisager de faire le calcul de la variation de la population active. On peut se servir donc de ces chiffres si on veut avoir le taux de croissance de la population active agrégée entre ces deux années (avec une différence de 4 ans). Après avoir fait le calcul on trouve que ce taux est de l'ordre de 19,41%¹. En ce qui concerne l'évolution de la population active occupée, on a pu trouver que la variation du taux d'activité est de 18,85% (en se référant à la méthode de calcul précédente). On peut en déduire que la population active ne varie pas au même rythme de l'évolution des actifs occupés, en d'autres termes, la population active augmente vite que le nombre d'actifs détenant d'emplois qui varient moins que la première. Ce qui pourrait signifier l'existence des actifs mobilisables, ou capacité de mains d'œuvre inemployées plus précisément le chômage.

Après avoir fait une brève analyse de la population de Madagascar, nous pouvons ensuite continuer notre étude en passant d'emblée à l'étude des états des lieux de l'emploi et de l'éducation à Madagascar.

¹ La base de calcul se fait de la manière suivante : $t_a = \frac{p'_{2005} - p'_{2001}}{p'_{2001}} \times 100$ où t_a désigne le taux de la croissance de la population active, et p'_{2005} , p'_{2001} désigne respectivement l'effectif de la population active.

Chap. VI ÉTATS DES LIEUX DE L'EMPLOI ET DE L'ÉDUCATION À MADAGASCAR :

Madagascar, comme nombreux pays pauvres, subit un phénomène de persistance du chômage malgré les multiples mesures déjà prises pour le faire reculer. Et ce phénomène s'accompagne d'une prolifération du secteur informel, auquel le pays a du mal à trouver la meilleure panacée. C'est la raison pour laquelle nous entamons ensuite à l'étude constatative de l'emploi pour pouvoir vérifier l'existence d'une telle circonstance. Il serait question ici de considérer expressément les indicateurs servant à viser nettement le problème de l'emploi à Madagascar. Pour rendre plus significatif notre devoir, nous utiliserons quelques données statistiques tout en fournissant des éléments d'information relatifs aux indicateurs du marché du travail (ICMT). Essentiellement, nous nous référons à des travaux faits par l'OMEF pour couronner notre étude, parce que cette institution nous a permis à l'accès des informations très importantes et à la fois fiables dans le domaine d'étude en question. À propos de la fiabilité de ces informations, nous faisons confiance à cette institution sous prétexte que ses expériences en la matière (nous voulons dire par là, les indicateurs du marché du travail) nous paraissent très considérables.

Il est nécessaire de tenir compte sainement l'état des lieux de l'emploi et de l'éducation, si on veut bien conduire le présent travail dans sa pertinence. Connaître l'état des lieux de l'emploi revient à l'étudier structurellement, c'est-à-dire sa structure et ses conditions. Nous étudions successivement dans ce chapitre, les emplois et ses caractéristiques, en suite nous exposons l'éducation et le système éducatif à Madagascar, enfin, nous essayons d'expliquer le phénomène de prolifération du secteur informel.

6-1 Les emplois et ses caractéristiques :

Cette section nous montrera comment peut-on visualiser les structures des emplois et les conditions de l'emploi à Madagascar.

6-1-1 Les structures des emplois :

La concentration de la majorité de l'emploi dans le secteur agricole marque considérablement la structure de l'emploi à Madagascar. Autrement dit, l'emploi est fortement concentré dans le secteur primaire. Cette significativité de l'emploi dans l'agriculture montre l'accroissement des actifs qui occupent principalement des activités agricoles à un taux plus de 75% en 2001, et atteignant plus de 82% en 2005 y compris les activités dans les industries extractives.

L'emploi dans les activités commerciales a pourtant enregistré une diminution. Ces activités utilisent 5,9 % des actifs occupés en 2001, contre 4,9% en 2005 soit une diminution de 1%¹. Les fonctionnaires et les employés de l'administration ne représentent que 2,6% de l'emploi total en 2001 et arrive à 2,9% en 2004, ce qui signifie une augmentation. De l'autre côté le secteur industriel de transformation, représente seulement 3,5%. On peut constater que la diversité de l'emploi à Madagascar se caractérise par l'insertion des actifs dans le secteur primaire, comme l'a informé l'EPM que la seule région affectant moins de la moitié des actifs intégrés dans ce secteur est la région d'Analamanga.

Par ailleurs, 2,6% de l'emploi total se trouve dans l'administration publique en 2001, contre 2,9% en 2004, soit une augmentation de 0,3%. Par contre, le poids de l'administration en matière de création d'emploi a diminué en 2005 car ce secteur n'utilise que 2,1% des actifs occupés.

Les services privés destinés aux ménages créent 6,2% des emplois en 2001, contre 4,9% en 2004. Ils ont pu fournir à nouveau 6,2% des emplois à Madagascar en 2005. Les branches suivantes : Enseignement privé, Santé privée, Transport, BTP/HIMO et Industrie alimentaire utilisent près de 5% des occupés à Madagascar pendant cette période.

En milieu urbain, les emplois dans le secteur agricole ne représentent que 48,4% des emplois urbains en 2005. Par contre, 13,7% et 16,8% des emplois en milieu urbain sont créés respectivement par le commerce et les autres services destinés aux ménages. Les emplois créés par l'industrie (alimentaire, Textile, BTP/HIMO, autres industries) représentent plus de 10% des emplois urbains.

L'EPM fait ressortir que 6% des actifs occupés de la capitale sont des agriculteurs urbains en 2001, contre 11,7% en 2004. Plus de 27% des actifs occupés de la capitale se trouvent dans les autres services destinés aux ménages privés en 2001, contre plus de 28% en 2004.²

Afin d'apporter amplement des informations très concrètes concernant les structures de l'emploi à Madagascar, le tableau ci-dessous pouvant nous montrer un peu plus les structures par branche d'activité selon le milieu. Selon cette information, suivant le temps, (année 2001 à 2005) une forte concentration des emplois dans la branche d'activité agriculture/primaire est très remarquable, quel que soit le milieu considéré. On a pu calculer la le taux d'accroissement des emplois dans cette branche d'activité dans l'ensemble de milieu (capitale et rural) à l'ordre de 8,99 % entre 2001 et 2003, et ce taux est de -0,48%³, soit une légère diminution des emplois dans la branche en question entre l'année 2004 et 2005.

¹ OMEF, *Bilan de l'emploi*, 2007, p.21

² Ibidem.

³ Cf. méthode de calcul dans la p.37.

Tableau 6 : Structure des emplois par branche d'activité selon le milieu. Unité (%)

Branche d'activité	2001			2004			2005		
	Capitale	Rural	Ensembl e	Capitale	Rural	Ensembl e	Urbain	Rural	Ensembl e
Agriculture/Primaire	6,0	83,8	75,6	11,7	90,1	82,4	48,4	89,9	82,0
Industrie Alimentaire	3,3	0,5	1,0	1,6	0,2	0,3	0,8	0,1	0,2
Textile	15,1	1,7	2,4	6,0	0,4	0,8	2,3	0,4	0,8
BTP/HIMO	4,0	0,6	1,0	4,6	1,3	1,5	3,9	0,6	1,2
Autres Industries	9,1	2,0	2,7	7,4	1,0	1,6	4,1	0,6	1,3
Commerce	15,7	4,0	5,9	21,2	1,7	4,0	13,7	2,8	4,9
Transport	5,9	1,1	1,7	5,9	0,6	1,1	2,8	0,3	0,8
Santé Privée	1,1	0,1	0,2	0,6	0,1	0,1	0,3	0,1	0,1
Enseignement Privé	2,9	0,7	0,9	2,1	0,2	0,4	1,1	0,3	0,5
Administration Publique	9,6	1,5	2,6	10,6	2,0	2,9	5,8	1,2	2,1
Autres Services privé	27,2	4,2	6,2	28,3	2,5	4,9	16,8	3,7	6,2
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Source : INSTAT/DSM/EPM 2001-2004-2005

6-1-2 Les conditions des emplois :

- Par catégorie socioprofessionnelle et selon le milieu :

Il s'agit d'étudier les conditions des emplois par catégorie socioprofessionnelle et selon le milieu. Plus précisément nous essayons de bien spécifier le type d'emploi occupé par un individu actif suivant la catégorie où il se situe professionnellement, ainsi que le milieu où il abrite. Il peut donc s'agir de la compétence ou la qualification des gens occupant des emplois. Pour simplifier les choses, il convient de se baser encore à des données statistiques.

En milieu rural, le poids des emplois non rémunérés est très grand car ils atteignent 88% des emplois en 2001, contre 82,2% en 2004. Les emplois salariés (cadres, ouvriers, main-d'œuvre, etc.) ne représentent que 13,4% de l'emploi total en 2005, contre 17% en 2001. Les emplois non salariés (aides familiales et indépendants) sont énormes. Ils représentent plus de 82% des emplois en 2001, contre 86,5% en 2005. Leurs poids ne présentent que 77,9% des emplois à Madagascar, en 2004.

Les indépendants représentent plus de 40% des actifs occupés en 2001, contre 34,2% en 2005. Plus de 42% des emplois se font à titre d'aides familiales en 2001, contre 52,3% en 2005¹.

- ***Par branche selon le niveau d'instruction :***

D'une façon ou d'une autre, le niveau d'instruction est le premier critère caractérisant la structure d'emploi par branche. Ceux qui n'ont pas la chance d'être instruits s'inclinent souvent dans le secteur agricole primaire, car plus de 92% des actifs non instruits au travail se concentrent dans ce secteur. Ainsi, ceux qui ont de la chance d'être instruit gagnent le privilège de travailler dans une bonne condition que ceux des non instruits. La condition de travail, ou bien la chance de se trouver à un emploi assez convenable s'améliore au fur et à mesure le niveau d'instruction s'élève. Dans l'administration publique, on y trouve plus de 28% des employés qui détiennent la qualité de niveau universitaire. Cela peut être expliqué par le fait que les administrations publiques se concentrent dans le milieu urbain, et que seuls les apprenants ou élèves ou autres dans les 6 ex provinces ont la faculté de continuer ses études jusqu'à un niveau universitaire. Les ruraux ont moins de niveau d'instruction, car l'environnement en matière d'éducation semble être précaire. De ce fait, ils ont tendance à s'installer ou s'orienter dans le secteur agricole. Il paraît donc que le fait d'être éduqué est très significatif et a un plus fort sens pour étudier la structure de l'emploi quelle que soit la branche d'activité.

6-2 Éducation et système éducatif à Madagascar :

Parmi les variables permettant de comprendre la structure du marché du travail à Madagascar, il paraît très important de considérer l'éducation. Elle mérite une attention particulière et approfondie. Nous prendrons notre temps de s'en concentrer notre réflexion autant que nous puissions. Pour mieux comprendre les facteurs qui déterminent l'existence excessive du chômage, l'augmentation en nombre des sous employés ; ce n'est pas une mauvaise idée alors de donner une place significative à l'étude de l'éducation et le système éducatif à Madagascar et enfin nous exposons une perspective d'une éducation de qualité.

6-2-1 Tendances dans le secteur de l'éducation :

Le caractère non négligeable du secteur de l'éducation dans l'étude de structure et la situation du marché du travail à Madagascar nous, a poussé consciemment de le donner une attention particulière.

¹ OMEF, *Bilan de l'emploi*, 2007, p.23

Selon les données fournies par le Ministère de l'Enseignement Secondaire et l'Education de Base (MINESEB) et les résultats des EPM, le taux d'analphabétisme des adultes (15 ans et plus) a sensiblement diminué au cours de la dernière décennie : de 52,8% en 1993, il est passé à 49,9% en 1999 et à 47% en 2001 pour l'ensemble de la population et le taux net de scolarisation arrive à 4,9% en 2005. Ce qui nous montre une tendance à l'amélioration du secteur de l'éducation.

Dans le cadre d'analyse économique, l'éducation peut être considérée à un certain moment comme un service offert par l'Etat au profit du public (assimilé donc à un bien/service public). Il doit donc y avoir les caractères de non excludabilité¹ et de non rivalité² à l'accès à l'éducation. Autrement dit, toute exclusion quelle que soit la forme dans l'intégration au monde de l'éducation surtout pour les enfants doit impérativement hors de toute intention. De même l'accès à l'éducation ne doit pas être subordonné de caractéristique de rivalité. Tous les individus de la communauté devront avoir la même chance si on veut atteindre au critère de d'égalité sociale voire critère d' « équité ». Ce qui justifie l'adoption de l'idée selon laquelle l'éducation est destinée pour tous. Chaque individu que ce soit de sexe féminin ou masculin doit avoir la même chance de s'insérer dans le monde d'éducation. La volonté de tous pour l'amélioration de la situation de l'éducation de Madagascar est clairement au cœur des préoccupations privées et publiques et a déjà commencé à s'installer.

Le tableau suivant nous permet de suivre l'évolution de la scolarisation.

Tableau 7 Taux de scolarisation par niveau (%)

	Primaire	Secondaire	
		Premier cycle	Second cycle
Taux brut	109,3	33,8	12,8
Taux net	71,0	19,1	4,4

Source : INSTAT/DSM/EPM2005

Il paraît possible d'améliorer autant que possible l'éducation avec l'appui du gouvernement en augmentant les budgets qui y sont destinés. Le budget 2008 nous montre un pourcentage important de dépense dans le domaine de l'éducation 11% de dépenses dans le secteur social, symbolise la volonté du gouvernement de poursuivre des programmes entrepris visant à l'amélioration du système éducatif : construction/réhabilitation de salles classes, équipement et renforcement du personnel (Programme éducation pour tous).

¹ On note qu'il y a possibilité d'exclusion si le producteur (dans notre domaine d'étude c'est l'Etat) refuse de mettre à la disponibilité des consommateurs (citoyens sans distinction sociale, plus précisément les enfants) de tout entier ou d'un consommateur (individu dans la société) les biens produits (éducation) si celui-ci n'a pas le moyen d'en acquérir.

² De même dans le cas où il y a rivalité, la consommation d'un bien ou service (l'entrée à l'éducation) par un individu enlève toute possibilité de consommation (enlève l'entrée à l'éducation) d'un même bien (éducation) d'autres individus.

L'analyse causale du désintéressement à l'insertion dans le monde d'éducation peut nous montrer clairement la situation de l'éducation à Madagascar. Certainement nombreuses sont les raisons qui en expliquent. En premier lieu, *l'absence ou l'éloignement des infrastructures et structures éducatives* : dans les villages où il n'existe aucune école primaire ni aucune structure d'alphabétisation ou d'éducation des jeunes, des parents sont réticents à envoyer leurs enfants de 6 ans à l'école, loin du domicile pour des raisons de sécurité. Dans la plupart des cas, les écoles secondaires sont localisées dans les zones urbaines posant ainsi des problèmes de logement pour le jeune rural, problèmes ressentis avec plus d'acuité encore par les familles pour des filles. En deuxième lieu, *une offre éducative insuffisante*, qui doit être comprise de manière plus large : outre l'état des bâtiments il faut prendre également en compte l'insuffisance d'adéquation des filières techniques ou professionnelles aux activités économiques et aux besoins du milieu. En troisième et dernier lieu, *La non prise en considération des besoins des groupes ayant des besoins spécifiques en matière d'éducation* est à mettre en relation avec cette insuffisance de l'offre éducative.

6-2-2 Le système éducatif à Madagascar :

Si on fait une brève analyse du système éducatif à Madagascar, on peut argumenter que le système éducatif est un principal élément très significatif contribue à l'échec ou le succès de monde éducatif. Les insuffisances du *système éducatif*, tant *sur le plan humain, qu'organisationnel et matériel* sont souvent les origines des mauvais résultats scolaires tels que les redoublements, la mauvaise qualité de l'éducation qui se traduit par un niveau très faible des apprenants. Malgré les recrutements importants de ces dernières années l'insuffisance quantitative d'enseignants demeure un problème décevant. L'existence de nombreux enseignants non-qualifiés, la rareté des recyclages, l'absence fréquente de motivation chez la plupart des enseignants liée, en partie du moins à la non-valorisation de la fonction enseignante, l'absentéisme de certains d'entre eux, les absences prolongées des élèves en relation avec les problèmes liés au calendrier scolaire et au faible intérêt des familles pour l'éducation sont en partie responsables de la faible efficacité interne du système éducatif. Les *défaillances de l'organisation pédagogique et les curricula non adaptés* constituent une autre cause sous-jacente de celle-ci : temps d'enseignement insuffisant, manque de suivi pédagogique, méthodes pédagogiques qui privilégient la mémoire au détriment de la réflexion, système d'évaluation inadapté... Enfin *les conditions matérielles d'apprentissage* tels que le délabrement de certains bâtiments scolaires, l'insuffisance de mobiliers, le manque de manuels interférant avec les autres causes précédemment citées pour rendre compte de la faiblesse des apprentissages.

6-2-3 Perspective d'une éducation de qualité :

Une analyse économique du système éducatif devrait débiter par l'examen des moyens (budgétaires, humains et physiques) mis à la disposition de l'ensemble des agents de l'éducation et se poursuivre par ceux de leurs résultats (durée pendant laquelle l'investissement éducatif est effectué, nombre des personnes éduquées, nombre des personnes ayant inséré dans le monde de travail après l'éducation, etc.). A l'heure actuelle, force est de constater qu'une telle synthèse n'existe pas, ni sur le plan régional ni sur le plan national. Une éducation de qualité doit impérativement mise en place.

Pour résoudre le problème éducatif à Madagascar, une certaine réflexion approfondie devrait être avancée. Il pourrait s'agir d'envisager un système efficace adaptable et fonctionne à notre contexte et à la circonstance selon le milieu.

Comme le diplôme est à la fois un titre attestant d'une qualité sur le marché du travail et en même temps une norme exerçant ses effets sur la qualité des formations dispensées et faisant¹. C'est pour cette raison que nous approchons à une perspective d'une éducation de qualité à Madagascar, histoire de s'assurer une certaine valeur de notre travail pour pouvoir conseiller ou soutenir les responsables qui en concernent de penser la même chose que nous. En fait, nous soutenons à dire l'idée que la qualité de l'éducation effectivement reconnue par le diplôme renvoie à la qualité de la formation dispensée et à ses effets sur les capacités réelles des personnes dans l'exercice de l'activité professionnelle.²

Sincèrement, la préoccupation des dirigeants doivent être orientées vers l'aboutissement de l'efficacité des entités éducatives. Pour ce faire, des travaux seront consacrés à la question de l'efficacité interne de l'éducation. Nous y reviendrons dans la suggestion. Au fonds, la « qualité » est une préoccupation très significative de tout ce qui est concerné dans le système éducatif, tout comme les entités productrices d'éducation qui doivent faire en sorte que l'éducation demeurera l'urgent parmi les priorités, et ce attendra des résultats très pertinents en termes d'efficacité productive. Mais la qualité proprement dite des produits de l'éducation n'est pas considérée, nous pouvons dire que la qualité est réduite à une quantité.

¹ VINKOUR, « Réflexion sur l'économie de diplôme » Formation emploi, 1995, n° 52, p.151-181

²Cette hypothèse poursuit une intuition de Piore (1975) relative aux contenus cognitifs des acquis de formation. Elle est étayée empiriquement par l'évaluation comparative du devenir de deux catégories de bacheliers, dans des spécialités différents. Cette étude a été faite par Chatel, Bailly et alii en 2004.

La mesure des acquis de l'éducation et de la formation s'opère également au niveau national. Elle sert dans les travaux macroéconomiques sur la croissance (nous n'avons pas l'occasion d'y approfondir), nous nous contentons de dire que cela a permis de modifier la mode de prise en compte du capital humain, notamment le stock de capital (Gurgand, 2005) par la mesure aux acquis des sortants du système éducatif... Le niveau d'éducation bien qu'influant sur l'ensemble de parcours professionnel est surtout déterminant en début de carrière car son importance relative décroît au cours de la carrière au profit de l'effet de l'origine sociale.¹

Toutefois, dans la présente perspective, on préconise que le produit de l'éducation n'est pas un bien homogène susceptible de mesure, c'est une potentialité, une capacité d'apprendre qui peut avoir des caractéristiques qualitatives différentes, néanmoins susceptibles d'être ordonnées relativement à l'entrée du marché du travail. Du fait que la hiérarchisation des diplômes en termes de niveau, continue de jouer un rôle majeur dans l'embauche, malgré les efforts pour développer la formation professionnelle dans le système éducatif et pour espérer une adéquation qui soit plus liée aux caractéristiques professionnelles des formations et des emplois offerts.

En somme, la considération très particulière de domaine de l'éducation qui est un élément clé de réussite pour faciliter à l'insertion dans le monde professionnel.

6-3 Prolifération du secteur informel :

Le secteur informel est un des problèmes majeurs que rencontrent presque tous les pays africains y compris Madagascar. Ce secteur devient de plus en plus élargi alors qu'il n'est rien d'autre qu'un signe de désarticulation ou d'une santé mauvaise de l'économie. La Grande Île a du mal à trouver les meilleures solutions pour faire face à un tel problème. Dans cette section, nous essayer d'apporter les raisons qui expliquent la prolifération du secteur informel.

En fait, il n'est pas stupéfiant de voir que nombreux sont les jeunes les plus attirés par le secteur informel, du fait que ce sont les jeunes qui sont victimes de l'insécurité en termes d'emplois. Pour soutenir et défendre notre propos, il serait important de donner les explications pertinentes relatives à une telle situation.

Nous suivons la logique ci- après : la population active produit pour consommer ou vendre pour survivre à court terme. La productivité est faible, et elle n'arrive pas à épargner. La production et les gains suffisent à peine à satisfaire les besoins quotidiens. Les ménages ont alors à recourir à des activités lucratives parallèles, ou sont contraintes d'assurer des emplois ne répondant pas ni à leur qualification ni à leurs attentes. D'où la prolifération du secteur informel. A Madagascar, près de 80% de la population active travaille dans l'informel. C'est une solution de débrouillardise

¹Laure Pasquier, Doumer et al, « *Inégalité des chances sur le marché du travail : Effets de l'origine sociale sur la mobilité professionnelle* », Economie et Prévision n°186, pp.67-87

temporaire. Mais même dans le secteur formel, il existe des employés qui ne produisent pas, comme c'est le cas des fonctionnaires fantômes. Seule 30% de la population active travaille dans le secteur formel, le reste œuvre dans l'informel et n'apporte rien à l'Etat.

Par ailleurs, faute de travail dans le milieu formel, les ménages malgaches ont de plus en plus recours à l'informel. Ils se reconvertissent en fournisseurs de biens et services de consommation finale, en commerçants en tous genres, en prestataires et en intermédiaires ou en travailleurs manuels. Des jeunes n'arrivent pas à se faire embaucher dans une entreprise convenable ou non, ne possédant pas ni assez des diplômes ni assez d'expérience. Alors en voulant gagner leur vie en prélevant soi-même une commission sur les activités informelles qu'ils entreprennent.

Pour le dire autrement, dans un pays pauvre comme Madagascar où il n'existe pas de système d'allocation aux chômeurs, très peu de gens peuvent se permettre de rester sans emploi pendant une période longue. C'est la raison pour laquelle il existe un phénomène de prolifération du secteur informel.

Au final, le secteur informel est une bête noire que la Grande Île a du mal à échapper. Il paraît que l'orientation vers l'informel une solution provisoire pour ceux qui ne trouvent pas d'emplois pour survivre. Heureusement, il existe un issu pour y remédier, c'est celui de l'investissement en capital humain. Du fait que les entrepreneurs exigent des mains d'œuvres qualifiés¹, l'amélioration du capital humain serait donc cruciale pour répondre une telle ampleur. C'est pourquoi nous sommes dans l'obligation d'entamer ensuite le capital humain et la performance économique.

Chapitre VII CAPITAL HUMAIN ET LE SYSTEME PRODUCTIF :

Un des défis majeurs auquel doit faire face Madagascar est celui de l'amélioration de la situation de l'emploi. Les tâches ne sont pas faciles pour y parvenir. Cela nécessite une immense initiative, permanente et accompagnée de patience à l'attente des rendements des efforts accomplis. Ceci désigne comme une question cruciale de la nécessité de détenir des individus qualifiés, compétents permettant d'atteindre à une amélioration de l'appareil productif.

D'ailleurs, la demande de plus en plus forte pour des compétences d'un plus haut niveau se traduit par un niveau élevé voire de plus en plus élevé, des différences des salaires liés aux compétences,

¹ Il est clair que c'est la mauvaise qualité de mains d'œuvres malgaches étant une des origines de l'inclinaison vers l'informel. Parce que les demandeurs d'emplois ou travailleurs ne sont pas qualifiés, il serait difficile pour les entreprises de les embaucher, d'où la tournée vers l'informel de ces travailleurs actifs. De ce fait, il est préférable d'envisager à l'investissement en capital humain.

malgré la forte croissance d'arrivée sur le marché de travailleurs d'un haut niveau d'instruction, sortant des grandes écoles, des universités. Les jeunes non qualifiés sans intégration spécifique se heurtent à la mise à l'écart permanente du marché du travail. Le rythme rapide auquel s'effectuent les changements technologiques, les glissements structurels de la production vers des fonctions tertiaires, les cycles de vie des produits plus courts ont entraîné l'accélération de l'obsolescence des compétences et d'une capacité et à se recycler dans la vie active. Ce qui oblige les dirigeants de faire des efforts à accroître non seulement des investissements dans l'enseignement et de la formation professionnelle mais également de mettre en place de mécanismes de coordination appropriés entre les systèmes éducatifs d'une part et la structure du monde du travail d'autre part. C'est la raison pour laquelle nous étudions principalement la signification du capital humain, et puis nous exposons la relation entre la performance économique et l'investissement en capital humain.

7-1 Signification du capital humain :

La théorie du capital humain¹ demeure la plus influente parmi les courants de pensées qui établissent un lien entre enseignement, la formation et les performances ainsi que les résultats économiques. Selon le modèle de cette théorie, le fait d'accumuler le maximum de compétences et de savoir-faire, résulte d'une décision d'investissements rationnelle des individus et des firmes, aurait de rendements sûrs et moins de risque dans les temps à venir. Cette théorie apporte des arguments persuasifs concernant l'appui et l'intervention publique dans le processus de création du capital humain : l'insuffisance des ressources nécessaires à dépenser pour des formations qui visent à l'amélioration de compétences et savoir-faire des individus, particulièrement pour démarrer leur vie active, dans l'espoir d'acquérir des revenus futurs escomptés supérieurs aux coûts de formation. Dans ce cas, le financement des investissements qui y sont relatifs doit être à la responsabilité de l'Etat. De surcroît, le rendement escompté de l'investissement éducatif en acquérant de compétences et de connaissances par voie de l'enseignement se répercute non seulement à la vie de l'investisseur individuel mais aussi de la société dans son ensemble, d'où les effets externes positifs ou retour sur investissements. Ce qui revient à dire, qu'en absence d'intervention étatique, un risque de sous investissement se produit en matière d'enseignement et d'acquisition des compétences et de la main d'œuvre. D'ailleurs, l'insuffisance des individus qualifiés en main d'œuvre empêche les

¹ Ledit capital humain est utilisé pour la première fois par Theodore Schultz en 1961, un concept désignant l'acquisition des savoir faire et savoir utile pour les individus. L'approfondissement fait par G. Beker prix Nobel d'économie en 1992, crée une piste explorable dans l'analyse théorique du capital humain et qui fait naître des nouvelles approches et conceptions très récentes dans l'économie de l'éducation, l'économie des ressources humaines, si nous ne citons que ces deux branches.

firmer d'embaucher davantage à cause du souci de faiblesse de productivité dégagée par les employés qu'elles ont l'intention d'employer. On s'aperçoit qu'une certaine exigence devrait préalablement évoquée par les demandeurs de travail lors de l'élaboration du contrat fait par les deux parties, il peut s'agir des compétences et expériences détenues par les offreurs de travail. Nous pouvons être d'accord sur l'idée que le fait d'avoir acquis une formation satisfaisante, c'est-à-dire un investissement en capital humain, constitue un avantage permettant de réduire l'handicap à l'insertion au marché du travail. Prendre sérieusement une décision d'investissement en capital humain (améliorer les compétences, qualifier les mains d'œuvres, accumuler les savoirs-faires, etc.) permet à l'investisseur (qui étant l'individu lui-même) d'assumer sa responsabilité prudente sur la performance économique de l'entreprise sur le plan microéconomique et de la nation sur le plan macroéconomique. En ce sens, la décision ainsi prise aura des impacts positifs dans l'économie dans son ensemble. C'est donc un passage intéressant pour rendre l'individu et pour la société dans son ensemble de choisir un tel investissement capable d'accroître la productivité des travailleurs. L'analyse moderne du marché du travail nous donne une excellente approche des raisonnements économiques et des schémas d'incitations qui sous-tendent en compétences humaines.

Pour élargir un peu notre connaissance, il est bon de savoir que le capital humain comporte deux caractères, le capital humain spécifique et le capital humain générique, qui comprennent respectivement des compétences transférables et non transférables.

Pareillement, l'individu peut être assimilé comme tous les autres actifs qui nécessitent des améliorations pour accroître la productivité, donc à la recherche de tous les moyens afin d'accéder à une meilleure stratégie de production. Bien entendu, la performance économique semblerait le résultat d'un choix approprié d'investissements en capital humain. Nous essayons d'y aborder un peu plus.

7-2 L'implication de l'investissement en capital humain et la performance économique :

7-2-1 Analyse implicative du capital humain et performance économique :

Concernant la qualité des travailleurs malgaches, il paraît difficile d'admettre que l'investissement en capital humain des entreprises et des gens eux même soit satisfaisant ou suffisant. Pourtant d'une certaine évidence, le fait de former les employés permet d'aboutir au but d'améliorer la productivité (accroître donc la production) dont les firmes souhaitent d'y parvenir. La faible capacité ; compétence, expérience et habilité des employés malgaches salariés ou non empêchent presque

dans tous les secteurs productifs d'accélérer un mouvement assez rythmique des activités économiques. Autrement dit, l'appareil productif du pays souffre d'une certaine insuffisance voire précarité en matière de savoir faire, des formations professionnelles, les quels auraient indéniablement des effets positifs dans l'économie malgache. La conscience de la nécessité d'investir en capital humain n'est pas bel et bien au cœur de la volonté de chacun des agents économiques, tels sont considérés comme les moteurs clés de la performance économique. En outre, l'investissement en capital humain désigne comme une prise de décision ingénieuse pour conduire le système de production dans le futur (rendement des investissements éducatifs par exemple) dans le sens de perfectionner la manière dont les agents concernés mènent leur travail. Non seulement l'impact d'un tel investissement ne se limite pas au niveau de l'entreprise mais également dans l'économie de son ensemble. Fonder une performance économique se traduit par une sérieuse réflexion sur la nature très particulière du capital humain. Une étude très approfondie en la matière doit être lancée pour pouvoir comprendre entièrement le problème de la capacité de production au niveau des entreprises dans n'importe quel secteur malgré les efforts déjà pris. Malheureusement, nous ne parviendrons pas à le faire jusqu'ici. L'élément clé permettant à la réussite et à la fructification de l'appareil productif serait donc celui de mettre grandement l'accent sur l'attention de l'investissement en capital humain.

Il existe donc des liens très étroits entre la formation ou l'enseignement et l'économie. D'une manière très précise, l'investissement en capital humain n'est rien d'autre que le facteur indispensable voire impérissable aboutissant à une performance économique favorable. L'ampleur de la demande en main d'œuvre qualifiée sur le marché du travail ne permet pas n'importe quels offreurs de satisfaire cette demande à cause de leur qualité. Un certain passage à la formation (nécessité en investissement en capital humain) de travail étant souhaité préalablement, et ce qui facilite probablement l'insertion ou l'accès dans le monde professionnel, et pour ceux qui y sont déjà, cela ne fait qu'améliorer leur savoir faire. La chance serait égale pour accéder à des emplois offerts au marché si la qualification de tous les offreurs de travail atteint à un certain niveau d'équivalence. Dans ce cas, l'habilité ou la compétence ne demeure plus un blocage dans la quête de l'emploi. Peut être d'autres facteurs peuvent expliquer le non accès à une profession, il peut s'agir du hasard, de la relation de l'individu, ou aussi d'autres facteurs.

Des indispensables reformes et les initiatives importantes en matière d'investissement sont donc préférables pour conserver la commodité d'utilisation des forces mobilisables ou des actifs de manière optimale. Positivement, il semble impératif de passer à l'encouragement des travailleurs surtout à ceux qui sont jugés non qualifiés, et aussi aux entreprises de faire des investissements significatifs en capital humain. Pour ce faire, certaines mesures doivent être prises comme le

soutien du pouvoir public au profit de ceux qui ont besoin d'investissement en formation ou en éducation.

7-2-2 Les réalités et les informations pertinentes dans le cadre d'analyse du capital humain

L'approfondissement sur le capital humain nous amène à faire une analyse économique avec précision des outils à l'amélioration à l'accès au marché du travail, la situation des employés au marché du travail, en l'occurrence la formation professionnelle. De ce fait, nous faisons appel à l'indicateur des formations professionnelles (IFP) pour synchroniser les réalités existantes et la théorie ainsi développée. Derrière cet IFP¹, une classification doit être faite pour faciliter sa lecture et sa compréhension : structures de la formation professionnelle ; ressources financières et humaines mobilisées, conditions d'accès à l'éducation et à la formation ; résultats et les performances du système de formation ; transition et la formation à l'emploi ; l'insertion professionnelle disparités de genre.

Nous n'entrons pas en détails sur ce point, nous essayons de donner des brèves informations afin de relativiser l'analyse correspondante à l'étude du marché du travail.

Les chiffres nous permettent de comprendre facilement les caractéristiques que comportent ces indicateurs de la formation professionnelle.

Tableau 8: Evolution des effectifs des apprenants de 2001-2002 à 2006-2007

	2001/200 2	2002/200 3	2003/200 4	2004/200 5	2005/200 6	2006/200 7
Enseignement technique	14590	15880	15820	17234	20957	20051
ÉTABLISSEMENTS DE FORMATION PROFESSIONNELLE Public	2264	3261	3610	3962	5105	5373
LTP Public	12326	12619	12210	13272	15852	14678

Source : MENRS (<http://www.education.gov.mg/www/index.php?id=166>)

A partir de ce tableau on peut constater que des améliorations suivant le temps en nombre des effectifs des apprenants s'installent de mieux en mieux. Ce qui signifie un effort assez significatif.

Pour bien comprendre la situation du marché du travail à Madagascar, il ne suffit pas de se concentrer notre réflexion sur les analyses théoriques et les études descriptives. Une place importante doit être mise-en à part pour étudier analytiquement la pauvreté et le chômage à Madagascar.

¹ Pour une étude approfondie concernant l'indicateur de l'information professionnelle (IFP), nous conseillons le lecteur à faire une lecture du rapport de l'OMEF « Les indicateurs de formations professionnelles, région Analamanga », 2007a

Chapitre VIII ANALYSE DE LA PAUVRETÉ ET CHÔMAGE A MADAGASCAR :

L'analyse de la pauvreté est une tâche très difficile du fait que la définition même de la pauvreté semblerait complexe. Bien entendu c'est une banalité de présumer qu'un pays est pauvre sans donner les raisons explicatives de cette pauvreté. Ou encore, on ne peut pas dire qu'un pays est pauvre s'il n'existe pas des indicateurs qui lui classent comme étant pauvre ou non. C'est pour cette raison que nous sommes obligés de conserver une certaine commodité de notre travail en donnant quelques informations nécessaires concernant la pauvreté et le marché du travail à Madagascar. Pour pouvoir bien coordonner, nous étudions en premier l'appréhension de la pauvreté et en second nous exposons les mesures usuelles de pauvreté tout en illustrant à l'aide des données statistiques relatives au cas de Madagascar.

8-1 Appréhension de la pauvreté :

Nous avons mentionné ci-dessus que le terme pauvreté revêt une complexité terminologique si on veut donner de définition absolue y afférente. Mais nous ne nous contentons pas de dire qu'elle est complexe, nous essayons quand même d'apporter quelques idées relatives à des définitions et concepts concernant ce propos.

« Le terme pauvreté est un peu complexe à cause des définitions et concepts y afférents. Mais, pour être bref et concis, la pauvreté exprime la situation d'un individu ou d'un groupe d'individus qui ne dispose pas de ressources suffisantes dans une société donnée pour satisfaire les besoins en biens et services disponibles dans cette société.

Autrement dit, selon une définition plus ou moins concrète, toute personne qui se trouve dans un état de privation se manifestant par l'impossibilité de subvenir aux besoins alimentaires quotidiens de 2133 kilocalories (kcal) est pauvre. A ce seuil de pauvreté alimentaire vient s'ajouter un seuil de pauvreté non alimentaire étant donné qu'une personne doit aussi subvenir à des besoins essentiels autres qu'alimentaires. Ainsi, dans ce cadre, un seuil de pauvreté comme le niveau de dépenses qui permet d'avoir 2133 calories par jour ou un équivalent pour les besoins de base (eau, habillement...) a été fixé par l'INSTAT en 2005 par des critères techniques bien définis.

8-2 Les mesures usuelles de la pauvreté :

Les principaux indicateurs de pauvreté les plus utilisés sont du type $P = FGT(\alpha)$ ¹:

- P_0 (avec $\alpha=0$) ou l'incidence de pauvreté ou encore le taux de pauvreté. C'est le rapport entre le nombre de pauvres et la population totale fois 100. Il exprime en fait la proportion de la population vivant au dessous du seuil de pauvreté.
- P_1 obtenu pour $\alpha=1$ est l'intensité de pauvreté. Elle mesure l'écart moyen entre le revenu des personnes vivant au dessus du seuil de pauvreté. En fait, l'intensité de pauvreté représente le coût minimal qu'il faudrait payer ou la somme nécessaire (en pourcentage du seuil et par personne) pour éliminer la pauvreté ou ramener le niveau de vie des pauvres au dessus de la ligne de pauvreté.
- P_2 obtenu avec la valeur de $\alpha=2$ est appelé "sévérité" de la pauvreté. Elle exprime la somme des carrés des écarts entre le revenu et le seuil de pauvreté. »²

Selon l'OMEF, l'incidence de pauvreté est estimée à 68,7% en 2005. La pauvreté est très ressentie en milieu rural qu'en milieu urbain, son intensité prend respectivement 73,5% en milieu rural contre 52,0% en milieu urbain. Des disparités entre les régions sont constatées en termes de taux ou d'intensité de pauvreté. Les régions les plus touchées sont Atsimo Atsinanana, Vavovavy Fitovinany et Androy. Le tableau suivant montre une telle situation. Il permet de donner nous servir une information récapitulative de la pauvreté et l'utilisation de cet indicateur de pauvreté ainsi présenté.

Nous tenons à préciser que l'évolution de la pauvreté présentée dans le tableau suivant est le résultat des calculs faits par l'INSTAT. En effet, la fiabilité de ces données statistiques repose sur l'ingéniosité de leur calcul. Quoi qu'il en soit, nous affirmons que les chiffres exposés ici sembleraient satisfaisants, même si nous n'avons pas l'occasion de faire nous même le calcul.

$${}^1 P_\alpha = \frac{1}{N} \sum_{i \in \{Y_i < z\}} w_i \left(\frac{z - y_i}{z} \right)^\alpha$$

où N est la taille de la population, y_i la consommation de

l'individu i w_i le poids de l'individu i et z le seuil de pauvreté. Nous donnons une explication assez précise de la mesure usuelle de la pauvreté dans l'annexe.

² Nous avons emprunté une partie de définition issue du rapport de l'OMEF sur l'ICMT 2007

Tableau 9: Evolution des indicateurs de pauvreté de 2001 à 2005 (Unité : %)

	Année	P0				P1			
		2001	2002	2004	2005	2001	2002	2004	2005
Antananarivo	Ensemble	48,3	66,0	59,8	57,7				19,4
	Urbain	28,3	51,2	39,2	41,6	21,1	23,1	16,0	13,6
	Rural	57,1	72,3	68,2	64,7	25,6	38,1	26,6	21,9
Fianarantsoa	Ensemble	83,2	91,0	86,0	77,6				30,6
	Urbain	59,8	78,5	78,4	71,6	25,5	42,4	34,4	28,8
	Rural	87,9	93,5	87,5	78,7	49,5	60,7	41,5	30,9
Toamasina	Ensemble	82,3	86,3	77,1	71,9				30,9
	Urbain	60,8	66,9	63,7	55,8	28,5	33,2	25,3	21,4
	Rural	87,9	91,9	80,8	75,6	48,3	57,1	43,2	33,1
Mahajanga	Ensemble	72,4	89,1	74,1	70,2				26,2
	Urbain	50,7	71,0	54,3	47,0	17,4	33,6	21,3	16,1
	Rural	78,4	93,8	79,0	76,6	40,0	63,8	36,6	28,9
Toliara	Ensemble	76,1	81,2	72,3	74,8				32,9
	Urbain	53,3	58,3	60,5	64,3	25,5	25,1	23,6	28,3
	Rural	83,3	87,5	75,5	77,4	43,6	53,5	31,2	34,0
Antsiranana	Ensemble	69,2	83,7	65,4	64,2				25,2
	Urbain	30,1	62,5	36,7	33,8	8,7	28,1	12,6	9,4
	Rural	79,0	88,6	71,7	69,8	34,1	56,7	30,5	28,1
Madagascar	Ensemble	69,6	80,7	72,1	68,7	31,6			26,8
	Urbain	43,9	61,6	53,7	52,0	18,1	29,3	20,2	28,9
	Rural	77,2	86,4	77,3	73,5	39,8	53,0	34,8	19,3

Source : INSTAT/DSM/EPM2005

Cette information récapitulative nous donne l'utilisation de l'indicateur de pauvreté $P = FGT()$, en prenant P_0 et P_1 c'est-à-dire pour $=0$ et $=1$ respectivement. Nous nous ne contentons pas de faire une analyse mais nous devons donner bien entendu des suggestions.

Chapitre IX SUGGESTIONS ET RECOMMANDATIONS

Le souci de trouver les meilleures solutions pour combattre la persistance du chômage à Madagascar nous amène à se pencher naturellement dans l'obligation de suggérer quelques argumentations que nous y pensons être pertinentes et déterminantes. La manière dont nous abordons ce dernier chapitre est nettement différente de ceux que nous exposons précédemment. Ici il serait question d'argumenter personnellement aux idées qui nous semblent avoir le mérite d'être largement éclaircies. Il convient donc de passer premièrement à l'aperçu général sur la politique d'emploi envisageable, et passant toute suite à notre suggestion et recommandation éventuelle.

9-1 Aperçu général sur la politique de l'emploi :

Nous avons choisi d'axer notre cadre d'analyse sur les politiques actives du marché du travail. Parce qu'en fait, nombreuses sont les politiques de l'emploi et elles en font parties. Nous pensons avoir raison de l'exposer ainsi.

Les politiques actives du marché du travail sont un ensemble de mesures destinées à faciliter le retour des chômeurs vers l'emploi ou à prévenir le chômage. On les oppose ainsi aux dépenses passives qui s'attachent à l'indemnisation des préretraites. Ces politiques recouvrent des champs aussi divers que les services publics de l'emploi, les programmes de formation et de requalification de la main d'œuvre, les aides à la création d'emplois (ciblées ou non, sous forme de subventions), les emplois publics.

Les services publics de l'emploi et les programmes de reconversion cherchent avant tout à permettre une meilleure adéquation de l'offre et de la demande de main d'œuvre. Un des effets indirects attendus de ces mesures est une augmentation des pressions sur les salaires réels, une diminution de la durée des épisodes de chômage et un accroissement de l'emploi.

L'amélioration des qualifications par les programmes de formation contribue également à améliorer la productivité des participants aux programmes quand ils retrouvent un travail ainsi que la productivité générale des travailleurs. Certains programmes, ciblés par exemple sur les chômeurs de longue durée ou sur les jeunes, visent en outre à réduire le dualisme du marché du travail. Enfin, les programmes de formation et d'aide à l'embauche doivent permettre de diminuer le nombre de chômeurs (et par là même les versements d'allocations). Les aides à l'embauche peuvent toutefois être coûteuses en raison des effets d'aubaine (versements de subvention pour des embauches qui auraient de toute façon eu lieu), ce qui justifie un certain ciblage. Mais dans ce cas, leur efficacité est limitée par la substitution entre les catégories de travailleurs subventionnés et les autres (par exemple entre les jeunes et les travailleurs âgés).

Globalement, ces politiques peuvent être conçues à la fois comme un substitut aux programmes passifs et un complément, dans la mesure où la participation effective des chômeurs à des programmes actifs peut être une condition à la perception d'allocations chômage. On peut en effet juger qu'il s'agit là d'une marque de la volonté de retrouver un emploi. En outre, les politiques actives s'inscrivent dans la redéfinition de la nature et des ambitions de l'Etat providence.

La fonction de ce dernier n'est plus seulement assurantielle (assurer un minimum de revenu ou la sécurité de l'emploi) mais aussi de permettre un retour au travail de ceux qui ont été tenus éloignés de toute activité. Le cadre d'analyse qui apporte une justification théorique à l'importance accordée aux politiques actives, est fourni par les modèles s'intéressant aux flux d'entrée et de sortie du marché du travail, ainsi qu'aux problèmes d'appariement entre les demandes et les offres d'emploi¹. L'analyse empirique des politiques actives est un domaine relativement nouveau pour lequel peu d'études empiriques sont disponibles, surtout au niveau macroéconomique (puisque ces mesures

¹ **PISSARIDES C.** "Equilibrium Unemployment Theory", Basil Blackwell." 1990

sont avant tout d'ordre microéconomique). Les études disponibles portent en outre sur l'impact de ces politiques sur le niveau du chômage et non sur leur influence sur les modes d'ajustement des salaires et de l'emploi.

Notre propos ne se termine pas là, nous souhaitons vous inviter à suivre avec gentillesse les suggestions et recommandations que nous voulons exposer en suite.

9-2 Suggestions et recommandations :

Nous insistons dans cette section de dégager notre pensée et idée personnelle relative à la problématique du présent travail. Nous entamons en effet à la suggestion générale et nous terminons par la suggestion spécifique.

9-2-1 Suggestion générale :

Au regard des contraintes propres aux acteurs publics pour l'amélioration des qualités des travailleurs ou futurs travailleurs, permettant de faciliter l'insertion dans le monde professionnel. Nous précisons les actions suivantes :

- Mise en place d'un cadre de concentration des différents acteurs :

Si tous les dispositifs participent à la qualification de la population malgache, ils ne peuvent en raison de certaines spécificités être pilotés par une même structure. Il s'avère donc utile de veiller la coordination de leurs inventions. Ce cadre conduit l'harmonisation des programmes, du contenu, et des durées de formation.

- Mise en œuvre et la vulgarisation d'un dispositif d'ingénierie de formation et d'ingénierie pédagogique :

La première consiste à la mise en place de dispositif de la formation en vue d'atteindre les objectifs fixés. Elle passe par l'analyse des besoins, conception, la réalisation et l'évaluation de la formation. Elle permet une optimisation des actions de formation professionnelle.

La seconde vise à développer des outils didactiques et pédagogiques adaptés à un type d'apprentissage donné.

Essentiellement, le tout vise à adopter la qualité de la formation initiale continue. Avec le soutien des partenaires techniques et financiers, l'Etat devra renforcer le contrôle de la qualité de formation professionnelle. Il pourra d'emblée envisager des centres assurant une formation de qualité. En plus des métiers appris, les programmes de fonction doivent conserver l'instruction des apprenants.

9-2-2 Suggestion spécifique :

Il peut s'agir d'une idée ou argumentation pour bien spécifier les objectifs à mettre en œuvre tout en améliorant la qualité individuelle des individus, qui pourra converger à une situation exultant de la

capacité des travailleurs ou futurs travailleurs. En effet, il est préférable de suggérer une réduction de la disparité dans l'offre de formation. Il s'ensuit une suivie et encadrement des sortants des grandes écoles et universités. Enfin, la régularisation de la réglementation de la formation professionnelle non formelle est vraisemblablement nécessaire.

Pour terminer, le renforcement de la coopération entre les centres de formation professionnelle non formelle et les entreprises nationale. Pour ce faire nous recommandons les idées suivantes :

- Le gage de rapprochement des apprenants du monde du travail
- La participation des entreprises à la création des filières de formation professionnelle qui doit être totale
- Le renforcement des rapports avec les milieux professionnels
- La définition des programmes (i.e. une certaine visualisation des programmes stratégiques pour faire intégrer les apprenants dans le monde professionnel) et procédés pédagogiques en fonction de leurs besoins de formation
- La coopération doit également concerner le perfectionnement des formateurs.

En résumé, devant l'inadéquation du système éducatif de formation et le système productif, quand même les dirigeants ont des responsabilités particulières : celles d'assurer à tout le monde surtout aux pauvres l'accès à l'éducation mais sans oublier à la santé.

L'éducation¹ devient essentiellement comme un instrument d'augmentation de niveau de qualification, par le biais de l'investissement éducatif (Capital humain), et aura une implication d'augmentation de la productivité future des apprenants (donc croissance de revenu).

De surcroît, la conscience de besoin en formation pour améliorer l'efficacité en termes de productivité devrait s'accompagner des efforts et des instruments dotés des mécanismes d'incitation. Encore une fois, le renforcement des capacités en particulier éducative et sanitaire qui sont essentielles au bien être de la population et leur permettent de s'insérer activement et facilement dans le monde professionnel.

Au final, une main d'œuvre qualifiée et en bonne santé, en d'autres termes un capital humain de qualité est un facteur essentiel de fiabilité et d'efficacité.

¹ Les débats sont vifs sur la façon dont les écoles doivent être organisées pour éduquer.

CONCLUSION

Parmi les multiples recherches que préoccupent les économistes sur la nature des problèmes économiques, l'étude de marché du travail prend une place considérable au delà de la réflexion très poussée et parfois impressionnante en matière d'analyse économique. L'analyse du problème de l'emploi cache nombreuses idées qui sont très variées selon les concepteurs et les analystes du marché de travail. Le problème de l'emploi mérite une réflexion particulière et une investigation approfondie. Le salaire et l'emploi sont deux problèmes fondamentaux, que non seulement l'actualité met au premier plan des préoccupations des acteurs économiques mais aussi que l'histoire de la pensée économique a toujours placé au cœur de ses problématiques. Des diverses théories essaient de modéliser les réalités existantes au niveau de ce marché en formalisant des variables importantes qui servent à expliquer les imperfections relatives presque aux différents marchés, et évidemment l'utilisation des hypothèses ou postulats donne une validité théorique du modèle ainsi pour éviter des erreurs susceptibles de se présenter lors de l'élaboration du modèle. Pertinemment, les théories économiques s'efforcent de prendre les rails d'alignement de la réalité économique quasiment vouée à l'obscurité, difficile à traduire de façon très simple. La pensée néoclassique du marché de travail soutient le mécanisme d'équilibrage automatique de ce marché, de manière plus précise l'équilibre de marché du travail se traduit par la confrontation de la courbe de l'offre et de la demande du travail qui se fait de manière automatique suivant un prix d'équilibre concerne plus spécialement la détermination de salaire et une quantité d'équilibre dont le volume de l'emploi. En revanche, la nouvelle théorie du marché de travail prône l'existence d'un tel marché qui ne vérifie pas les hypothèses correspondantes à la concurrence parfaite du marché. La raison de cette réfutation théorique réside en quelque sorte sur l'imperfection du marché de travail si on ne parle que l'information imparfaite (asymétrie informationnelle), la qualité de main d'œuvre différente.

L'étude que nous avons menée, nous a permis de connaître amplement la situation de l'emploi à Madagascar. Il en résulte que le chômage le sous emploi, sont des maux économiques qui frappent nombreux gens surtout les jeunes, et ne cessant de s'installer ainsi qu'ils demeureront des problèmes majeurs très préoccupants. Nous nous ne contentons pas d'avoir fait la description et l'analyse du marché du travail du pays, mais il a fallu des suggestions suivies des recommandations. Nous avons apporté notre point de vu personnel pour réussir à éradiquer ces problèmes embarrassants.

Malgré nos efforts de bien vouloir situer tels problèmes, nous n'avons pas pu malheureusement approfondir un peu plus loin le présent travail, voire une étude empirique des modèles du marché du

travail, que nous jugeons importante afin de justifier la pertinence les théories à travers des outils économétriques. Il en reste donc une vaste piste explorable qui nous amène à un nouvel horizon en utilisant autrement des approches plus ou moins empirique ; d'où la nouvelle essentielles question : est ce qu'il existe des modèles théoriques justifiables pouvant refléter la réalité du marché du travail Madagascar. ?



ANNEXES

ANNEXE I LES MESURES USUELLES DE PAUVRETE

Les mesures de pauvreté les plus célèbres et les plus utilisées sont dues à Foster, Greer et Thorbecke (1984) (*FGT*). Pour établir ces mesures, on note par y_i ($i = 1, \dots, n$) la mesure de la variable d'intérêt sur un individu i de la population de taille n , et par z le seuil de pauvreté exogène. On suppose aussi qu'il y a q pauvres dans cette population, c'est-à-dire que q individus sont tels que ($y_i < z$). On pose alors par définition $g_i = (z - y_i)$ ($i = 1, \dots, n$). Il est alors clair que g_i est une mesure positive pour les q individus pauvres de la population et négative pour les non-pauvres. Les mesures *FGT* découlent de l'indicateur générique suivant:

$$P_\alpha(\mathbf{y}; \mathbf{z}) = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n (\max\{0, (g_i/z)\})^\alpha$$

Dans ces mesures, α est un paramètre qui représente le coefficient d'aversion à la pauvreté. En effet, plus il est grand, plus l'accent est mis sur les plus pauvres de la population. Cette mesure générique peut aussi s'écrire comme suit :

$$P_\alpha(\mathbf{y}; \mathbf{z}) = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^q (g_i/z)^\alpha = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^q ((z - y_i)/z)^\alpha$$

Pour $\alpha = 0$, cette mesure donne le taux de pauvreté dans la population :

$$P_\alpha(\mathbf{y}; \mathbf{z}) = P_0(\mathbf{y}; \mathbf{z}) = \frac{q}{n}$$

Qui n'est autre que l'indice de mesure dit *head-count ratio*, ou l'incidence de la pauvreté qui est la proportion des pauvres dans la population.

Pour $\alpha = 1$, on obtient un indice *de profondeur de la pauvreté* par rapport au seuil exogène z :

$$P_\alpha(\mathbf{y}; \mathbf{z}) = P_1(\mathbf{y}; \mathbf{z}) = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^q g_i$$

Lorsqu'on pose $\alpha = 2$ on obtient un indice de mesure de *la sévérité de la pauvreté*. En effet, avec ce critère on pondère davantage les écarts entre les mesures des plus pauvres de la population et le seuil z :

$$P_\alpha(\mathbf{y}; \mathbf{z}) = P_2(\mathbf{y}; \mathbf{z}) = \frac{1}{nz^2} \sum_{i=1}^q g_i^2$$

Ces trois mesures de pauvreté $P(y; z)$ de type FGT, peuvent être calculées de façon normalisée ou pas par rapport au seuil z . C'est-à-dire que dans les expressions ci-dessus, on peut considérer des sommes sur $g_i / z = (z - y_i) / z$ ou encore $g_i = (z - y_i)$. Pour $z = 0$, la normalisation n'a bien sûr aucun effet.

ANNEXE II INFORMATIONS SUPPLEMENTAIRES

Tableau 10 : Objectif de développement et indicateurs. EPM= Enquête prioritaire auprès de Ménages /INSTAT

	Indicateurs de tendance et d'impact			Moyens de vérification	
	Indicateurs objectivement vérifiables	2005	2009		2011
Objectif de développement : Contribuer à généraliser l'emploi décent pour réduire la pauvreté	-Taux de chômage urbain des jeunes de 15-24ans :				
	- Hommes	9,1%	7%	6%	-EPM
	- Femmes	18,9%	13%	6%	-EPM
	-Taux de sous-occupation en milieu rural	45,5%	27%	10%	-EPM
	- Taux de croissance du taux d'emploi pro-pauvres	3,7% (2001-2005)	3% (2005-2009)	4% (2007-2001)	-EPM

Source : OIT, PNSE, Antananarivo, octobre 2006.

Tableau 11: Axe stratégique n° 1 : Développement local des compétences : Objectifs immédiats et indicateurs. EPM= Enquête prioritaire auprès de Ménages /INSTAT

	Indicateurs de tendance et d'impact			Moyens de vérification	
	Indicateurs objectivement vérifiables	2005	2009		2011
Objectif immédiat 1 : Renforcement de l'employabilité des groupes vulnérables.	-Part des agriculteurs ayant bénéficié d'une formation professionnelle	3,1%	9%	18%	-EPM
	-Part des ruraux non agriculteurs ayant bénéficié	13%	20%	30%	-EPM

	d'une formation professionnelle				
Objectif immédiat 2 : Promotion d'initiatives locales de développement et d'emploi au niveau des collectivités territoriales décentralisées (CTD)	- Taux de pluriactivité en milieu rural	39,4%	45%	50%	-EPM
	- Part de l'emploi informel non agricole rural dans l'emploi total.	3,1%	5%	7%	-EPM

Source : OIT, PNSE, Antananarivo, octobre 2006

Tableau 12 : Dynamisation des secteurs générateurs d'emploi: Objectifs immédiats et indicateurs. EPM= Enquête prioritaire auprès de Ménages /INSTAT

	Indicateurs de tendance et d'impact			Moyens de vérification	
	Indicateurs objectivement vérifiables	2005	2009		2011
Objectif immédiat 3 : Intégration de l'emploi dans les mécanismes macro-économiques et sectoriels de programmation et suivi-évaluation	-Taux de croissance du taux de l'emploi	1,5% (2001-2005)	3% (2005-2009)	4% (2007-2011)	-EPM
	- Taux de pénétration de microfinance	5%	8%	12%	-Rapport d'étude -Rapport d'étude
Objectif immédiat 4 : Augmentation des flux financiers pour promouvoir l'emploi indépendant et la micro et petite entreprise.	- Part de crédit bancaire au secteur privé dans le PIB	10%	12%	15%	

Objectif immédiat 5: Amélioration de la productivité des entreprises et des ruraux	- Taux de croissance de la productivité du travail	17,9% (2001-2005)	20% (2005-2009)	20% (2007-2011)	-EPM
	- Taux de croissance des salaires réels des entreprises privées.	(-) 38,2% (2001-2005)	4% (2005-2009)	8% (2007-2011)	-EPM

Source : OMEF ICMT

Tableau 13 : Distribution des emplois principaux par secteur d'activité en 2001 et 2005

	Nombre d'emplois ^{a/}	%	Nombre d'emplois ^{a/}	%	
Administration publique	203,4	2,9	201,7	2,4	-1,7
Agriculture	5149,5	73,8	6642,7	80,1	1493,2
Industrie	405,0	5,8	195,8	2,4	-209,2
Energie	76,2	1,1	12,7	0,2	-63,5
BTP	43,1	0,6	113,8	1,4	70,7
Transport et Communication	147,9	2,1	85,4	1,0	-62,5
Commerce et services	954,1	13,7	1043,3	12,6	89,2
Inconnu	0,2	-	-	-	-0,2
Ensemble	6979,4	100,0	8295,3	100,0	1316,0

Sources OMEF ICMT 2007

Tableau14: Distribution des emplois principaux par catégorie en 2001 et 2005^{a/}

	Nombre d'emplois	%	Nombre d'emplois	%
Salariés				
Cadres supérieurs et moyens				
Cadres supérieurs	43,3	0,6	27,8	0,3
Cadres moyens	174,6	2,5	97,7	1,2
Total	217,9	3,1	125,6	1,5
Employés/ouvriers qualifiés	409,2	5,9	430,2	5,2
Ouvriers non qualifiés	640,4	9,2	671,4	8,1
Autres	-	-	-	-
Total	1267,5	18,2	1227,2	14,8
Apprentis/Stagiaires rémunérés	31,0	0,4	10,7	0,1
Employeurs/Travailleurs indépendants	3023,8	43,3	3012,4	36,3
Aides familiaux	2654,9	38,0	4045,1	48,8

Inconnu	2,2	-	-	-
Ensemble	6979,4	100,0	8295,3	100,0

Sources: OMEF ICMT 2007

a/ Population occupée de 15 à 64 ans; les nombres d'emplois sont exprimés en milliers ; les pourcentages sont calculés par rapport au nombre total d'emplois.

Tableau 15 : Distribution des salariés par niveau de formation – Secteur formel de l'industrie ; Année 2005

	Nombre d'observations	%
Sans instruction	12	0,7
Primaire	306	18,3
Secondaire général	805	48,1
Secondaire Technique	155	9,3
Professionnel	95	5,7
Supérieur	299	17,9
Ensemble	1672	100,0

Sources : OMEF 2007

Tableau 16 : Répartition des apprenants dans les établissements techniques publics dans quelques régions de Madagascar

Région	Effectif	Proportion (en %)
Analamanga	7626	41,44
Itasy	256	1,39
Vakinakaratra	696	3,78
Diana	1919	10,43
Sava	409	2,22
Menabe	266	1,45
Atsimo andrefana	1816	9,87
Anosy	103	0,56
Boeny	1011	5,49
Sofia	198	1,08
Melaky	32	0,17
Amoron'i Mania	2850	15,49
Haute Matsiatra	895	4,86
Atsimo atsinanana	325	1,77
Madagascar	18402	100

Source : MENRES

Tableau17: Comparaison du secteur public et du secteur privé en termes de nombre d'apprenants (2006/2007)

Enseignement technique	Secteur public et communautaire	Secteur privé	Total	Poids du privé
Effectifs des apprenants	25 569	50 500	76 069	66,38%

Source : annuaires statistiques, MENRES

Tableau 18: Comparaison des effectifs des enseignants et formateurs dans les établissements du niveau secondaire de second cycle selon la région

Région	Formateurs des	Enseignants dans les lycées
--------	----------------	-----------------------------

	LTP	d'enseignement général publics
Analamanga	360	913
Bongolava	nd	62
Itasy	28	114
Vakinankaratra	66	204
Diana	65	163
Sava	nd	134
Amoron'i mania	87	152
Atsimo atsinanana	49	67
Haute matsiatra	70	280
Ihorombe	nd	29
Vatovavy fitovinany	nd	126
Betsiboka	nd	34
Boeny	80	126
Melaky	nd	34
Sofia	17	192
Alaotra mangoro	80	149
Analanjirifo	34	131
Atsinanana	126	193
Androy	nd	38
Anosy	24	71
Atsimo andrefana	106	222
Menabe	37	101
Madagascar	1229	3525

Sources : Annuaire statistique 2006-2007

BIBLIOGRAPHIE

AUER P., MAIER F. et MOSLEY H., *La mesure du chômage*, in *Chroniques internationales*

du marché du travail et des politiques de l'emploi, 1986-1989, MIRE, La Documentation française, 1990

BAILLY F. et CHATEL E., *La qualité de l'éducation*, in et Delamotte Erice, *Du partage au marché. Regards croisés sur la circulation des savoirs*, 2004, Sptentrion, p.157-175

DUTHIL G., *Économie de l'emploi et du chômage*, Ellipse, 1994.

FAVEREAU O., *Le chômage est il volontaire ?* In C.L MEIDINGER *la nouvelle économie libérale*, Presse de la fondation nouvelle des Sciences Politiques, 1983

GAUTIE J., *Coût du travail et emploi*, Paris, La Découverte, Coll. « Repères », 1998.

GRANGEAS G. et J-M Le Page, *Économie de l'emploi*, Paris, PUF, 1993.

GURGAND M., *L'économie de l'éducation*, Repères, La Découverte, 2005

INSSE, *Annuaire rétrospectif de la France*, 1948-1988

INSTAT, *l'enquête prioritaire au près du ménage 2005*, mars 2006

LESOURNE J., *Vérités et mensonge sur le chômage*, Paris, ODILE JACOB, 1995.

PASQUIER L., *Inégalité des chances sur le marché du travail : Effets de l'origine sociale sur la mobilité professionnelle*», *Economie et Prévision* n°186, pp.67-87

PERROT A. *La nouvelle théorie du marché du travail*, Paris, La Découverte, Coll.

« Repères », 1998,

PISSARIDES C. "Equilibrium Unemployment Theory", Basil Blackwell." 1990

POURCEL P. *Le chômage*, Paris, Ed. BREAL, Coll. « Thème & Débats », 2002.

OMEF, *Bilan de l'emploi à Madagascar*, 2007a.

OMEF, *Indicateurs Clés du Marché du Travail Madagascar (ICMT)*»2007b

VINKOUR, *Réflexion sur l'économie de diplôme*, Formation emploi, 1995, n° 52, pp.151-

181