

SOMMAIRE

REMERCIEMENTS	i
SOMMAIRE	ii
LISTE DES TABLEAUX	iii
LISTES DES GRAPHS	iv
LISTE DES ABREVIATIONS, SIGLES ET ACRONYMES	v
INTRODUCTION.....	1
PARTIE I : SOUBASSEMENTS THEORIQUES DU MARCHE DE TRAVAIL ET DE L'EMPLOI	
Chapitre I : Les notions, définitions et concepts	4
Section I : L'Emploi et le Travail:.....	4
Section II : Le chômage et le sous-emploi	5
Section III: Les indicateurs clés de l'emploi	8
Chapitre II : Revues littéraires.....	11
Chapitre III : les Théories relatives sur le marché de travail	15
Section I : les anciennes théories.....	15
Section II : les théories contemporaines	22
Section III : La conception du travail selon la bible et les malagasy	25
PARTIE II : ANALYSE EMPIRIQUE DU PROBLEME DE L'EMPLOI A MADAGASAR	
Chapitre I : Résultats des recherches.....	29
Section I : Aperçu global de l'emploi a Madagascar.....	29
Section II : Impact de la crise sur l'emploi malagasy.....	35
Section III : Inadéquation entre formation /éducation et emploi	37
Chapitre II : Discussions	39
Section I : Par rapport aux théories et résultats	39
Section II : Par rapport aux revues	41
Chapitre III : Limites et Recommandations	43
CONCLUSION	44

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 Taux d'activité selon le niveau d'instruction, et selon le genre	31
Tableau 2 : Revenus salariaux annuels moyen selon la CSP, et selon la branche d'activités	32
Tableau 3: Revenus salariaux annuels moyens selon le genre, et selon le niveau	33
Tableau 4: Taux de sous emploi lié à la durée du travail selon le genre, et selon l'âge	34
Tableau 5: Taux de sous-emploi lié à la durée du travail selon le genre, et selon le secteur institutionnel	35

LISTES DES GRAPHS

Graphe 1 : courbe de demande de travail chez les néoclassiques	17
Graphe 2: courbe d'offre de travail chez les néoclassiques	17
Graphe 3: Détermination du salaire réel sur le marché du travail.....	18
Graphe 4: Pyramides des âges de Madagascar en 2012.....	29

LISTE DES ABREVIATIONS, SIGLES ET ACRONYMES

Ar: Ariary

AGOA: Africa Growth and Opportunity Act (loi sur la croissance et les opportunités de développement)

BIT : Bureau International du Travail

CREAM : Centre de Recherche, d'Etudes et d'Appui à l'Analyse Economique à Madagascar

CSP : Catégorie Socioprofessionnelle

DSM : Direction des Statistiques des Ménages

EPM : Enquête Périodique des Ménages

ENEMPSI : Enquête Nationale de l'Emploi et du Secteur Informel

HIMO : Haute Intensité de Main d'Œuvre

INSTAT : Institut National de la Statistique

OIT : Organisation International du Travail

ONG : Organisation Non Gouvernemental

OMEF : Observatoire Malgache de l'Emploi, de la Formation Professionnelle Continue et Entrepreneuriale.

PME : Petites et Moyens Entreprises

PNE : Politique Nationale de l'Emploi

PNUD : Programmes des Nations Unis pour le Développement

SMIG. : Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti

SMIC : Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance

TSA : Tous Sauf le Armes

USD: United States Dollar (dollar des Etats-Unis)

INTRODUCTION

La conception moderne du travail celle que reprend l'économie politique se constitue au moment où le travail est sous la forme du salaria considéré comme une marchandise, un facteur de production qui s'achète et qui se vend, il est aussi un générateur de facteur de revenu.

Partout dans les pays le problème de l'emploi reste toujours inhérent à leur situation économique. D'une part une économie en difficulté, incapable d'atteindre un certain degré de croissance économique, se trouve incapable de promouvoir des structures favorables au développement de l'emploi. D'autre part le développement de l'emploi permet de soutenir un certain taux de croissance qui sera favorable au développement économique du pays. A Madagascar, le problème de l'emploi reste toujours une préoccupation majeure Madagascar situé à 400 km au large des côtes sud-est du continent africain entre le Canal de Mozambique et l'Océan Indien, Madagascar, avec sa superficie de 587.000 km², dispose de potentialités économiques basées sur des ressources naturelles diversifiées (ressources humaines, faunes, flores, ressources maritimes et minières). Mais ces ressources sont mal exploitées, peu valorisées et peu contributives à la création d'emploie, la population malgache est jeune et rurale et cela constitue un atout en termes de force de travail et un poids croissant pour le pays à défaut d'accès aux emplois et à des revenus décents. Plus de la moitié de la population à moins de 20 ans, seulement 4,4% ont plus de 60 ans et 80% résident en milieu rural. Dans l'ensemble, 67% des chefs de ménages travaillent dans le secteur agricole et la part des femmes, chefs de ménages, est de 18%. 77,2% de la population malgache sont en âge de travailler et le taux d'activité global du pays est de 67,7%.¹

Dans ce contexte, l'intitulé de ce mémoire est : « les problèmes de l'emploi à Madagascar » afin de contribuer en partie à la résolution des problèmes de l'emploi à Madagascar. Cela nous amène donc à se poser la question suivante : « **est-il possible d'atteindre le plein emploi à Madagascar ?** »

Pour répondre à cette question, nous avons porté notre étude sur la période de 2008 à 2013 pour voir comment se caractérise l'emploi à Madagascar face aux chocs. Afin de donner des suggestions pour résoudre les problèmes de l'emploi malagasy.

¹Rapport Organisation internationale du Travail, 1^{ère} éd 2012

Il convient aussi de répondre temporairement à cette question avec ces trois hypothèses :

- **Hypothèse 1** : non, si la majorité des actifs sont toujours en situation de sous-emploi
- **Hypothèse 2** : non, si l'existence d'une crise peut entraîner un déséquilibre sur l'emploi
- **Hypothèse 3** : non, si la formation emploi est inadéquat

Pour éclaircir ce problème, nous allons voir dans la première partie : les soubassements théoriques du marché de travail et emploi et dans la seconde partie l'analyse empirique des problèmes de l'emploi Malagasy.

PARTIE I : SOUBASSEMENTS
THEORIQUES DU MARCHE DE
TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

Chapitre I : Les notions, définitions et concepts

Dans ce chapitre, il est mieux de voir quelques notions, définitions et concepts utilisés pour l'analyse de marché du travail

Section I : L'Emploi et le Travail:

Même s'ils ont une forte ressemblance qu'on le confond quelques fois, tous deux sont différents.

I.1.Le travail

Le travail sous la forme du salaria est considéré comme une marchandise un facteur de production qui s'achète et qui se vend, dès lors, la rémunération devient le critère déterminant, la femme au foyer, les bricoleurs ne sont pas considérés comme « *travailleurs* » ; on peut définir le travail comme le résultat d'un effort volontaire humain visant à la production de biens et services. Il est donc nécessaire de distinguer 3 types d'activités :

- *Le travail-salarié* : c'est un travail effectué dans les rapports de dépendance et de subordination et échangé en principe contre une rémunération forfaitaire
- *Le travail non salarié* effectué par un travailleur indépendant, rémunéré directement par la vente du produit ou du service.
- *L'activité domestique dans le cadre familial* est un travail non rémunéré

I.2.L'emploi

Dans le sens microéconomique, il désigne à la fois l'exercice d'une activité économique et le poste de travail est au sens macroéconomique, l'emploi est un élément de la conjoncture économique. En économie, conjoncture signifie élément constitutif de la situation économique d'un secteur, d'une branche, d'une région ou d'un pays à un moment donné. Etymologiquement ; c'est l'ensemble des éléments liés (juncture) entre-eux (cum=avec) dont dépend la situation d'unité donné à un moment donné. La conjoncture désigne ce qui est changeant ou susceptible de se modifier dans la courte période. De ce point de vue le volume de l'emploi s'appréhende par les statistiques des effectifs occupés et la durée réelle du travail. Si toute la population en âge de travailler exerce un emploi avec une durée de travail conforme à leur désir tout en respectant la durée maximum légale, on dit qu'il y a plein emploi. Les économistes préfèrent généralement utiliser le terme travail plutôt que celui d'emploi dans l'approche microéconomique.

Le marché de l'emploi devient le marché du travail, l'offre d'emploi par les entreprises devient la demande de travail des entreprises et la demande d'emploi par les ménages devient l'offre de travail des ménages.²

D'après l'article 2 de la loi concernant la PNE : « *l'emploi est un droit fondamental pour chaque individu ayant atteint l'âge légal de travailler sans discrimination de sexe, d'apparence, de religion, d'opinion, d'origine, de parenté, de fortune, de conviction politique ou d'appartenance à une organisation syndicale* ».

On peut qualifier l'emploi selon ses caractéristiques, on distingue :

- *Un emploi convenable* : un emploi productif, pour tous ceux qui en recherche sont disponibles et les travailleurs ont un libre choix.
- *Un emploi typique* : un emploi à temps plein avec un contrat de travail Indéterminé et une protection garantie de la convention collective.
- *Un emploi atypique* : se définit par un emploi à temps partiel, à durée déterminée et indépendant.

Section II : Le chômage et le sous-emploi

Pour éviter des nuances ou des ambiguïtés, il convient de bien distinguer le terme chômage et sous-emploi. Certes, 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,

II.1 Le chômage

Le chômage est une notion récente. Elle a été inventée au moment où les économies européennes sortaient de la période préindustrielle et où le salariat se généralisait comme mode dominant d'organisation de la production ; du XIX^e siècle, le chômeur prend sons sens moderne de personne sans emploi en cherchant un.

Selon la définition du Bureau International du Travail (BIT) en 1982, un chômeur : « *tout individu à la fois dépourvu d'emploi, disponible, et à la recherche d'emploi.* »

² Dalloz, « *lexique d'économie* », 2006, 9^e édition

➤ **Les typologies du chômage :**

Il existe différents types du chômage :

- *Le chômage apparent* : c'est l'absence de l'emploi effective mesurée par des organismes ou institutions habilités, spécialisés. Le chômage apparent ne doit pas être confondu avec la demande d'emploi ou offre de travail. Un chômeur effectif est une personne en âge de travailler sans emploi et qui en recherche un au moment de l'enquête, quant à la demande de l'emploi, elle peut émaner d'un individu occupant déjà un emploi et qui vont en changer.
- *Le chômage conjoncturel* : cette forme de chômage se présente par le ralentissement (temporaire) de l'activité économique et / ou des fluctuations de la demande dans un secteur d'activité. On assiste là à une diminution de la production des entreprises ou à un licenciement afin d'éviter les sureffectifs. Ce chômage baisse dès que l'activité économique reprend.
- *Le chômage structurel* exprime un déséquilibre profond et durable du marché du travail. Cela résulte des changements de structures économiques, sociales, démographiques et institutionnelles (localisation des emplois, déclin de certains secteurs d'activité, progrès technique...). On parle ainsi sur l'inadéquation entre la structure de la demande et la structure de l'offre de travail.
- *Le chômage frictionnel* : il est dû au temps moyen nécessaire à un chômeur pour trouver un emploi correspondant à ses qualifications et à ses aspirations. Il est lié à la mobilité professionnelle, sectorielle, géographique. Le plein emploi est réalisé lorsque le chômage est principalement frictionnel.
- *Le chômage technique* : au sein d'une entreprise s'agit de l'inactivité involontaire des salariées par le propriétaire de l'entreprise pour certains objectifs tel que la baisse de production en cas de mauvaise conjoncture. Il découle de l'impossibilité pour d'autres secteurs d'activité ou d'autres entreprises de lui fournir les éléments nécessaires à la fabrication de ses produits.
- *Le chômage partiel* peut être provoqué par une baisse d'activité anormale de l'entreprise qui est obligée de réduire les horaires de travail.
- *Le chômage technologique* : innovation qui économise du travail notamment par la substitution du capital au travail (robotisation, informatisation)

- *Le chômage saisonnier* concerne certaines branches professionnelles dont l'activité varie sensiblement selon les périodes de l'année.³

II.2 Le sous-emploi

Il y a sous-emploi quand « *l'emploi d'une personne est insuffisant par rapport à des normes déterminées ou par rapport à un autre emploi possible compte tenu de sa qualification professionnelle* ».

Dans un premier temps, suite à la Conférence Internationale des Statisticiens du Travail de 1982, on a distingué deux formes de sous-emploi :

- *le sous-emploi visible* qui reflète une insuffisance du volume d'emploi, et qui recouvre la situation de personnes qui travaillent involontairement moins que la durée normale du travail
- *le sous-emploi invisible* qui reflète une mauvaise répartition des ressources en main d'œuvre ou un déséquilibre entre la main d'œuvre et les autres facteurs de production et qui se traduit par un faible revenu, une faible productivité et une sous-utilisation des compétences.

Désormais, on distingue :

- *le sous-emploi lié à la durée du travail* : quand « *la durée du travail d'une personne employée est insuffisant par rapport à une autre situation d'emploi possible que cette personne est disposée à occuper et disponible pour le faire* ».
- *Les situations d'emploi inadéquat*, qui renvoient à une notion plus large du sous-emploi invisible et qui recouvrent trois catégories de situations :
 - La personne occupe un emploi pour lequel elle est surqualifiée ou qui ne correspond pas à sa qualification,
 - L'emploi occupé n'est pas suffisamment rémunérateur sans que cela soit imputable à un horaire réduit,
 - La personne cherche à faire moins d'heures de travail. D'une manière plus générale, les notions de sous-emploi ou d'inadéquation de l'emploi font référence à l'insuffisance des revenus que procure le travail. On est ainsi ramené aux problèmes de mesure des revenus liés à l'emploi.

³ Jean Yves et AL, « *Dictionnaire d'économie et de science sociale* », 2012, page 64.

Section III: Les indicateurs clés de l'emploi

Dans cette section, il est mieux de savoir les indicateurs clés utilisés sur le marché de travail et emploi

III.1. La Population active, la population inactive, la population active occupé

La notion de la population est divisée comme suit :

III.1.1 La population active

C'est l'ensemble des individus exerçant ou déclarant, chercher à exercer une activité rémunérée, la population la population active représente l'ensemble des personnes qui occupent (la population active occupée) ou cherchent (les chômeurs) une activité professionnelle rémunérée. La population active représente, donc, la main d'œuvre disponible pour travailler en contre partie d'une rémunération.

D'après l'INSTAT, la population active englobe toutes les personnes âgées entre 15 et 64 ans.

$$\text{Population active} = \text{population active occupée} + \text{chômeurs} \quad (1)$$

III.1.2. La population active occupée

La population active occupée, au sens du BIT comprend des personnes pourvues d'un emploi mais qui en sont temporairement absentes pour un motif tel qu'une maladie, des congés payés, un congé de maternité, une formation Les apprentis et les stagiaires rémunérées effectuant un travail font partie de la population active occupée.⁴

Elle correspond à la population active résidente moins les personnes au chômage.

$$\text{Population active occupée} = \text{population active résidente} - \text{les personnes au chômage} \quad (2)$$

III.1.3. La population inactive

Elle correspond à l'ensemble des personnes qui n'exercent pas une activité rémunérée ou qui n'en cherchent pas activement. Pour les dénombrés il suffit d'ôter à la population totale la population active.

⁴ OMEF, indicateur clés du marché de travail, OMEF Madagascar 2005, p7

III.2. Le taux d'activité, le taux de chômage, le taux d'emploi, taux d'occupation, le taux de dépendance

Il est mieux de souligner ces quelques taux utilisés sur le marché de travail

III.2.1. Le taux d'activité

Il est un indicateur permettant d'évaluer le niveau de participation de la population en âge de travailler dans la vie économique d'un pays à une période bien déterminée. En d'autres termes, il fournit la quantité du travail potentiel auquel l'économie pourrait s'appuyer pour son développement à court ou moyen terme. Il peut être calculé par sexe, par âge et par tranche d'âge.

$$\text{Taux d'activité} = \frac{\text{Nombre d'actif}}{\text{Effectif total de la population}} \quad (3)$$

III.2.2. Le taux d'emploi

Il correspond à la proportion des personnes disposant d'un emploi parmi celles en âge de travailler (16ans-64ans).

III.2.3. Le taux de chômage

Il s'agit du rapport exprimé en pourcentage du nombre de chômeur à la population active

$$\text{Taux de chômage} = \frac{\text{Effectif de chômeur}}{\text{Effectif de la population active totale}} \quad (4)$$

III.2.4. Le taux d'occupation

C'est le rapport entre la population active occupée sur la population en âge de travailler

$$\text{Taux d'occupation} = \frac{\text{Population active occupée}}{\text{Population en âge de travailler}} \quad (5)$$

III.2.5. Le taux de dépendance⁵

C'est le rapport du nombre de personnes au chômage ou inactives, au nombre des actifs occupés au sein de chaque ménage.

Taux de dépendance =	$\frac{\text{Effectif des personnes au chômage ou inactif}}{\text{Effectif des actifs occupés}}$	(6)
-----------------------------	--	-----

Si tels sont les généralités qu'on doit savoir autour du marché de travail, dans le chapitre suivant, nous allons élaborer des différents revues littératures de notre thème.

⁵ INSTAT, Enquete Nationale de l'Emploi et du Secteur Informel, ENEMPSI 2012

Chapitre II : revues littératures

En similarité à ce thème, voici quelques revues littératures que nous allons élaborer dans ce chapitre

En 2009, **ANDRIANAMBININA Samuel**⁶ dans son étude « emploi, chômage et pauvreté » en posant le problème suivant : « *comment le chômage et l'emploi expliquent la pauvreté à Madagascar ?* » Il a vu que Le chômage et la mauvaise qualité de l'emploi sont, à première vue, la source de la pauvreté qui s'explique par la faiblesse du niveau de revenu et du bien-être du citoyen. Ils sont source de menace à la cohésion sociale et à la stabilité politique et économique. À Madagascar, la persistance de la pauvreté est le signe de l'absence d'emploi de qualité et non du problème de chômage. Toutes les activités se concentrent trop sur le secteur informel, qui est incapable de satisfaire les besoins fondamentaux ; sur le secteur primaire, qui n'a jamais été amélioré, et sur le secteur commercial. Le secteur industriel ne s'est pas développé et il est de moins en moins défavorable. En effet, la production est faible, d'où la faiblesse du revenu. Les problèmes émanent de l'insuffisance de la demande d'emploi de la part des entreprises la faiblesse des compétences de l'incapacité à s'adapter au monde du travail, du manque de mobilité des travailleurs, du manque d'appui aux chercheurs d'emplois et enfin, et non des moindres, les conditions indignes sur les lieux de travail La politique étatique de l'emploi ne trouve pas son efficacité car les politiciens malgaches n'ont pas de projet de société claire.

En 2011, **RAHARIMALALA Fanjanirina Lidwine**⁷ étudie « les déterminants de l'emploi à Madagascar » et donné comme problématique : « *qu'est ce qui détermine vraiment l'emploi à Madagascar ?* » a vu qu'en En 2011, le taux de chômage à Madagascar est de 3,8% malgré la crise qui se perpétue dans le pays depuis 2009 et la crise financière mondiale. Alors que dans le monde le taux de chômage tend à la hausse. C'est la théorie keynésienne de l'emploi et du chômage qui est vérifiée. On a pu dégager que ce sont l'investissement public, l'investissement privé, l'investissement direct étranger qui déterminent l'emploi à Madagascar.

⁶ ANDRIANAMBININA Samuel, « *emploi, chômage et pauvreté* », année universitaire : 2009-2010, département économie, pour obtention du diplôme de maitrise en science économique

⁷ RAHARIMALALA Fanjanirina Lidwine, « *les déterminants de l'emploi à Madagascar* », année universitaire : 2011-2012, département économie pour obtention du diplôme de maitrise en sciences économique

En 2012, **RAVONINJATOVO Dinahasina Volasafidy**⁸ : dans son étude « Analyse de l'efficacité de la politique Nationale de l'emploi à Madagascar » elle a posé comme problématique « *dans quelles mesures les politiques nationales de l'emploi contribuent-elles à l'amélioration de l'équilibre sur le marché de travail à Madagascar?* » et a trouvé que dans le domaine de l'emploi, les problèmes se présentent différemment mais c'est qu'elle a tenu en compte est ce du chômage ; du sous-emploi ; du problème d'inadéquation de l'offre et la demande sur le marché du travail et enfin le lien de causalité entre l'efficience du système éducatif professionnel et le de l'évolution de l'emploi. Depuis que l'économie préoccupait les courants de pensées qui se succédaient, les théories de l'emploi ont été conçues différemment.

En 2013, **ANDRIANANDRAINA Hery Andonirina**⁹ : étudie « les problèmes liés à l'emploi à Madagascar » il a posé comme problématique « *quelles sont les problèmes liés à l'emploi ?* » il a pu constater que L'emploi constitue un facteur clé de la croissance et du développement économique. Cependant, la situation de l'emploi à Madagascar est loin d'être satisfaisante. L'environnement politique et économique ne favorise pas les investissements générant des emplois stables et bien rémunérés. Les emplois les plus précaires prédominent.. Les jeunes sont confrontés à tant de difficulté pour s'insérer dans le monde professionnel surtout à cause l'inexistence d'emploi. Ainsi, le secteur informel pallie cette inexistence, entraînant un problème pour les autres, du formel.

En 2013, **RAKOTONIAINA Henintsoa Sandrine**¹⁰ : « les problématiques de l'emploi a Madagascar » a dégagé comme problème : « *comment se révèle la situation actuelle de l'emploi à Madagascar ?* » et a affirmé que les divers problèmes sur le marché du travail et de l'emploi dans le pays rencontre sur la situation de la population active, le chômage et le taux marquant du travail des enfants. Aussi, la précarité de l'emploi ne semble sans doute plus nouveau surtout dans les pays en développement comme Madagascar avec la prolifération de l'emploi informel et la montée du sous-emploi ; les discriminations au sein du travail surtout les femmes et les conditions de travail assez précaires dans les zones franches et l'HIMO, elle a vu aussi que la crise politique de 2009, marquant l'entrée

⁸ RAVONINJATOVO Dinahasina Volasafidy, « *analyse de l'efficacité de la politique nationale de l'emploi à Madagascar* », année universitaire : 2012-2013, département économie, pour obtention du diplôme de maitrise en science économique

⁹ ANDRIANANDRAINA Hery Andonirina, « les problèmes liés à l'emploi à Madagascar », année universitaire : 2013-2014, département, économie, pour obtention du diplôme de maitrise en science économique

¹⁰ RAKOTONIAINA Henintsoa Sandrine, « *les problématiques de l'emploi a Madagascar* », département économie, pour obtention du diplôme de maitrise, année universitaire : 2012-2013

dans la période de transition, a fait que Madagascar n'a plus de document officiel de stratégie de réduction de la pauvreté..

En 2014, **SAMINIRINA Veloniaina Nadya**¹¹ : dans son mémoire « emploi et réduction de la pauvreté » a donné comme problématique : « *dans quelles mesures l'emploi permet-il de réduire efficacement la pauvreté à Madagascar ?* », elle a pu constater que l'emploi constitue, pour la plupart des pauvres, la principale source de revenu. De ce fait, il est la première clé d'ouvrir la voie vers le développement et de sortir dénuement en vue de la réduction de la pauvreté. A Madagascar, la majorité de la population vit dans la pauvreté extrême qui y est un phénomène essentiellement rural. En général, cet état de la pauvreté est le reflet du fonctionnement de l'emploi et du marché du travail. Avec un taux d'activité très élevé, l'emploi est caractérisé par la prédominance du secteur primaire et informel ne procurant que de faible revenu insusceptible de satisfaire les besoins. De plus, de nombreux problèmes subsistent, dans le marché du travail, entre autres, la forte quantité par rapport à la faible qualité d'offre de travail, l'insertion précoce des enfants dans le monde du travail, ainsi que le chômage et l'aggravation du sous-emploi. D'ailleurs, à Madagascar, une grande masse de la population active occupe des emplois précaires pour survivre. D'où, l'emploi décent n'est qu'un mirage.

En 2015, **MINOHASINA Faniry**¹² : dans son mémoire « emploi des jeunes à Madagascar en difficulté » a posé comme problème : « *Qu'est qui empêche les jeunes à s'insérer dans le marché de travail ou d'avoir une situation d'emploi adéquat?* » elle a pu constater que le problème d'emploi des jeunes à Madagascar s'explique tout simplement d'une donnée structurelle majeure des modes de fonctionnement de ces économies. Le chômage n'est le résultat ni de coûts du travail trop élevés, ni de rigidités trop grandes de fonctionnement du marché du travail. La persistance et le renforcement des situations de sous-emploi malgré l'application des mesures de déréglementation et de baisse du coût du travail prises en témoignent. Les variables qui expliquent la difficulté de l'emploi des jeunes se résument par une insuffisance du nombre de créations d'emploi par rapport aux demandes de la population en âge de travailler notamment les jeunes c'est-à-dire un trop faible niveau d'accumulation par rapport à des contraintes démographiques et un fort phénomène d'urbanisation, une inadéquation entre l'emploi et la formation, éducation des jeunes. En outre, le niveau d'éducation et de formation reste encore faible à Madagascar. Cela constitue

¹¹SAMINIRINA Veloniaina Nadya, « *emploi et réduction de la pauvreté* », département Economie, pour obtention du diplôme de maîtrise en science économique, année universitaire : 2013-2014

¹² MINOHASINA Faniry, « *emploi des jeunes à Madagascar en difficulté* », département économie, pour obtention du diplôme de maîtrise, année universitaire : 2015-2016

un obstacle à l'insertion des jeunes sur le marché du travail. De plus, la crise mondiale et nationale n'épargne pas ces jeunes malagasy qui sont déjà vulnérable. Cette situation leurs fait basculés vers des emplois précaire et vulnérable où les conditions de travail est médiocre. Ainsi, le problème d'emploi reste un défi majeur à Madagascar surtout pour les jeunes car les conditions du marché du travail sont en défaillance, leurs qualifications sont basses et leurs bagages s'avèrent insuffisants à l'encontre du monde du travail.

En 2016, **TSIANTERY Mamizara**¹³: « le marché de travail à Madagascar : dominée par le sous-emploi massif en 2012 », a dégagé comme problème : « *quels sont les problématiques de l'emploi à Madagascar?* » , il a vu que les tensions sur le marché du travail ne se manifestent pas par un chômage ouvert, mais par un sous-emploi massif du facteur travail et que le niveau d'instruction influe positivement sur le niveau de salaire mais détériore la structure de l'emploi, cela vient du fait que la valorisation du capital humain sur le marché du travail se traduit par la faculté d'accéder aux emplois salariés ainsi que par l'orientation vers les activités non agricoles, alors que l'agriculture reste toujours archi-dominante dans la structure des emploi. De même, la discrimination entre genres cause aussi problèmes au niveau du marché du travail; A tous cela s'ajoute l'insertion précoce des enfants dans le marché du travail, n'est pas négligeable, car cela, à la fois accentue la concurrence au niveau du marché, et réduit la qualité de main d'œuvre particulièrement en milieu rural.

D'après ces différentes revues qu'on a vu précédemment, on a pu dégager que l'emploi malagasy rencontre des différents problèmes comme la précarité des emplois, l'insertion des jeunes dans le monde professionnel sont confrontés à tant de difficulté à cause l'inexistence d'emploi. , la prolifération de l'emploi informel et la montée du sous-emploi prédominant ; les discriminations au sein du travail les femmes et les conditions de travail assez précaires dans les zones franches et l'HIMO existent encore, le problème du chômage, et du sous-emploi est un phénomène massif sur le marché du travail malagasy, l'inefficacité de la politique d'emploi représente un déséquilibre sur le marché du travail à Madagascar. Mais notre présent mémoire va élaborer que est ce qu'il existe encore d'autres obstacles qui empêchent de résoudre ces problèmes et d'atteindre le plein emploi à Madagascar.

¹³ TSIANTERY Mamizara, « *le marché du travail à Madagascar : dominé par le sous-emploi massif en 2012* », département économie, pour obtention du diplôme de maîtrise, année universitaire : 2015-2016

Chapitre III : les théories relatives sur le marché de travail

Le travail est un bien comme tout autre qui possède du prix, et qui s'échange sur le marché. Il y a les demandeurs et les offreurs et le prix qui est le salaire.

Le marché du travail est le lieu de rencontre de l'offre et de la demande du travail (un des facteurs de production) et le lieu où se fixe le montant de la rémunération du travail (c'est-à-dire son prix).

Section I : les anciennes théories

Cette section nous montre les anciennes théories ou modèle de base y afférents sur le marché de travail.

I.1. La version classique

Le courant classique est apparu à la fin du 18^e siècle avec la Révolution industrielle et s'épanouit au cours du 19^e siècle. Connu aussi sous le nom courant Libéral, ce courant prône le libre échange (liberté de commerce, liberté de consommation, de production, de travail...) avec une intervention limitée de l'Etat c'est-à-dire que l'Etat n'exerce que des fonctions régaliennes. Ils étaient les premiers à avoir étudié l'emploi et le chômage à travers le marché du travail. Les principaux fondateurs du courant libéral sont Adam SMITH¹⁴(1723-1790), Thomas Robert MALTHUS¹⁵(1766-1834), Jean Baptiste SAY¹⁶(1767-1823), David RICARDO¹⁷ (1772-1823).

Les classiques travaillent surtout dans le cadre microéconomique, on parle d'agent économique (un offreur et un demandeur) qui est supposé être rationnels et cherche toujours à maximiser son profit ou son utilité. Il y a une multitude d'agents et c'est à partir de l'agrégation des comportements de ces agents qu'on détermine le niveau global de l'offre et de la demande, il y a une « *main invisible* » qui coordonne l'activité de chaque agent et mène à l'intérêt collectif d'après Adam Smith c'est le marché.

¹⁴ Adam SMITH « *Recherche sur la nature et les causes de la richesse des nations* », 1776

¹⁵ Thomas .Robert .MALTHUS « *Essai sur le principe de la population* »,1798

¹⁶ Jean Baptiste.SAY, « *Traité d'Economie politique* » ,1803

¹⁷ David RICARDO, « *Des principes de l'économie politique et de l'impôt* »,1817

I.2. La version néoclassique

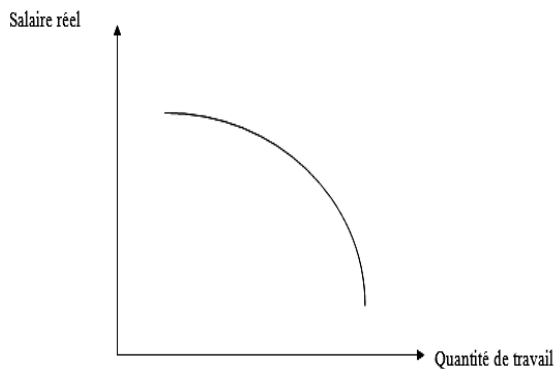
Les néoclassiques considèrent le travail comme une marchandise homogène.

I.2.1. Le marché du travail des néoclassiques

Comme les classiques, les néoclassiques considèrent que les agents économiques sont rationnels et le marché est soumis au cinq(5) hypothèses de concurrence pur et parfaite :

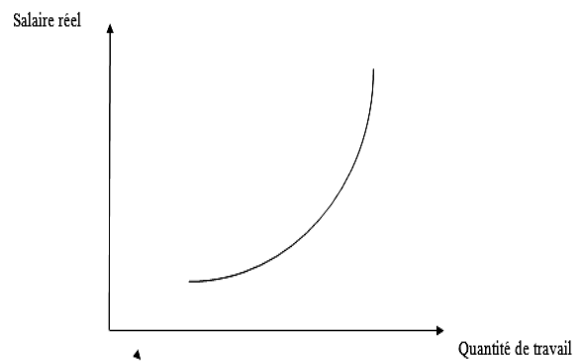
- L'homogénéité du produit dans le temps et dans l'espace. Le bien ne comporte aucun signe d'identification du producteur, ni de signe significatif permettant de distinguer le produit des autres produits.
- L'atomicité du marché : il existe une infinité d'acheteurs et de vendeurs potentiels. L'objectif est qu'aucune influence sur le prix ou le volume de la transaction ne soit possible par les offreurs ou les demandeurs.
- La transparence parfaite du marché : des informations complètes sur les éléments qui constituent le marché sont à la disposition des offreurs et des demandeurs.
- La fluidité parfaite de l'offre et de la demande : absence de barrière à l'entrée et à la sortie ou libre entrée et libre sortie du marché avec une adaptation immédiate de l'offre à la demande en cas de hausse du prix ou une adaptation de la demande à l'offre en cas de baisse de prix.
- La mobilité des facteurs permet aussi à l'offre de s'adapter à la demande. Sur le marché du travail les offreurs de travail sont les ménages et les demandeurs sont les entreprises.

Ils sont tous les mêmes avec des offreurs, des demandeurs et un prix d'équilibre et sont soumis à la loi de l'offre et de la demande sur le marché du travail où l'offre est une fonction croissante du prix et la demande une fonction décroissante. Donc la force de travail est une exposée sur le marché du travail que les ménages (les offreurs de travail) vendent aux entreprises (les demandeurs) contre le salaire qui est le prix de cette force de travail.



Graphe 1 : courbe de demande de travail

Chez les néoclassiques



Graphe 2: courbe d'offre de travail chez les

néoclassiques

Source : GENEUREUX J., *Economie Politique - Tome 3. Macroéconomie*, 7^{ème} édition, p.158

L'offre de travail résulte d'un arbitrage effectué par les ménages entre le loisir et la consommation : le travail est supposé représenter une désutilité parce qu'il implique de renoncer à du temps « *libres* », en contrepartie, il procure un salaire nominal (w) qui permet de consommer une quantité (w/p) du bien composite si le prix de celui-ci est noté par (P). En l'absence d'illusion monétaire, l'offre de travail est en fonction du salaire réel et une fonction croissante si l'effet de substitution (hausse du salaire réel augmente le coût d'opportunité du loisir, ce qui incite à travailler plus) l'emporte sur l'effet revenu (hausse du salaire réel augmente le pouvoir de consommer, ce qui incite à travailler moins).

La demande de travail émane les entreprises. Tant que le supplément de recettes résultant de l'emploi d'une unité de travail en plus est supérieur au cout de cette unité (salaire versé) elle est incitée à embaucher. Cette recette marginale (R_m) dépend de la productivité marginale du travail (P_mL) et du prix de vente du produit (P) :

$$R_m = P * P_mL^{18} \quad (7)$$

Exemple : le salarié supplémentaire fabrique 50 poupées vendues chacune 20 €, soit une recette marginale ' R_m) de 1 000€, ce qui est rentable pour l'entreprise si le salaire est inférieur à ces 1 000€. Du fait, de la baisse de la productivité marginale du travail (hypothèse de rendement factoriel décroissant) le prix étant donné (hypothèses de concurrence parfaite), l'Entreprise cesse d'embaucher quand la recette marginale rejoint la consommation (où $R_m=w$ donc $P_mL=w/P$). Au-delà, elle n'augmentera sa demande de travail que si le salaire

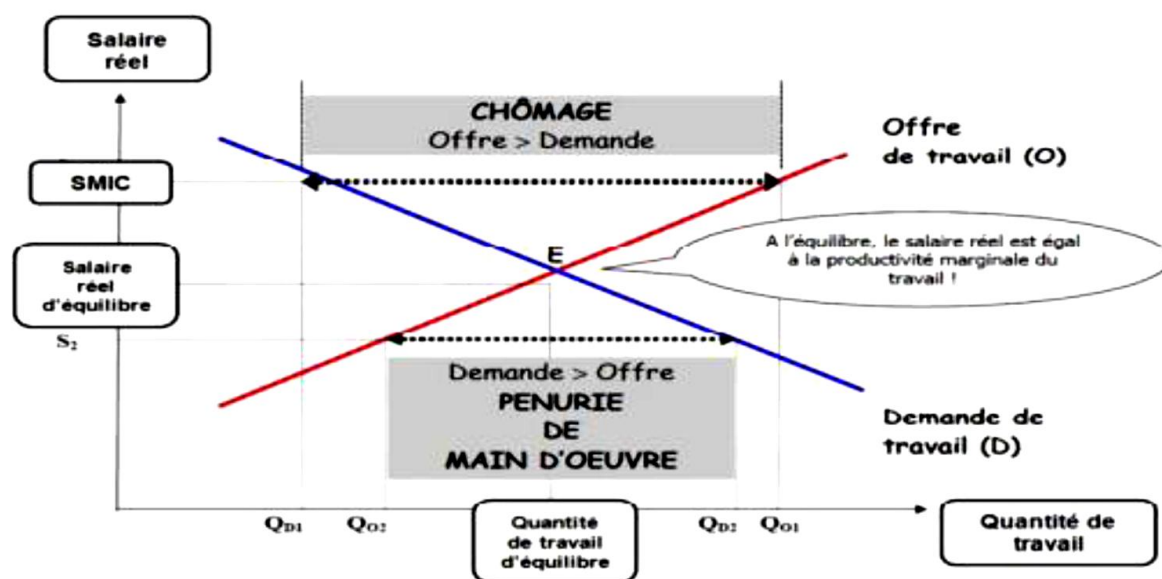
¹⁸ PASCAL Combenale, « *introduction à Keynes* », 3^{ème} édition, 2006, excellent petit livre, les échos

réel (w/P) baisse d'où la demande de travail est une courbe décroissante car la productivité marginale de travail (PmL) est décroissante¹⁹.

1.2.2. Le chômage classique

Le chômage est l'excès d'offre et serait résorbé par une baisse du salaire réel d'où : à l'équilibre, au-delà du chômage frictionnel, seul le chômage recensé est en « *chômage volontaire* ». : Des personnes sont à la recherche d'un emploi parce qu'elles n'acceptent pas de travailler pour le salaire d'équilibre ; elles attendent de trouver mieux que ce que l'on leur proposé et restent d'autant plus volontiers et longtemps dans cette situation qu'elles bénéficient d'allocation chômage.

Une situation de sous-emploi durable s'explique par des entraves à la flexibilité du salaire réel, les coupables tout désignés sont les syndicats (une hausse ou une baisse de salaire), l'Etat (impose un salaire minimum, règlemente l'usage de la force de travail).



Qd : Quantité demandée ; **Qo** : Quantité offerte ; **S** : Salaire

Graph 1: Détermination du salaire réel sur le marché du travail

Source : Jacques, Généreux, « *Économie politique* », Macroéconomie, 4^e édition, HACHETTE Supérieur

¹⁹ PASCAL Combenale, « *introduction à Keynes* », 3^{ème} édition, 2006, excellent petit livre, les échos

I.3. La version keynésienne

Keynes fonde ses théories sur le point de vue macroéconomique et raisonne à court terme, inversement des néoclassiques. Pour cet auteur, le niveau de l'emploi résulte de mécanismes macroéconomiques et non des mécanismes microéconomiques. Pour lui, le niveau de l'emploi résulte directement du niveau global de la production mais il n'est pas fixé sur le marché du travail, idem pour le salaire réel. Et cette production résulte du niveau de la demande effective

II.1. Le principe de la demande effective

Ce principe constitue l'essentiel de « *la Théorie générale de l'emploi de l'intérêt et de la monnaie* ». La demande effective, appelée aussi demande anticipée est formée par le volume de consommation des ménages qui dépend de leur revenu et le montant de l'investissement dépend de l'incitation à investir qui dépend à son tour de la relation entre la courbe de l'efficacité marginale du capital et la gamme des taux d'intérêt afférents aux prêts d'échéances et de garanties diverses) venant des entrepreneurs et de l'Etat, elle est anticipée par les entrepreneurs pour déterminer le volume de la production à étaler sur le marché.

II.2. le chômage Keynésien

La théorie keynésienne était la solution de sortie de crise pendant la crise de 1929. Il apporte des théories innovantes en matière d'emploi et sur le marché du travail. Il est également connu pour sa critique des théories néoclassiques dominantes et incontestées l'époque.

Keynes admet que le plein emploi « *n'exclut ni le chômage frictionnel ni le chômage volontaire* » mais il va démontrer l'existence d'un chômage involontaire durable qui ne sera pas résorbé pour le libre jeu du marché. En effet, « *le volume de l'emploi connaît d'amples variations sans qu'il y ait des changements apparents ni dans les salaires réels minima exigés par la main d'œuvre ni dans sa productivité* » Le chômage est volontaire si l'utilité marginale du salaire courant est supérieur au désutilité marginale du travail, cela signifie que des individus, bien que disposés à travailler pour ce salaire, ne trouvent pas d'emploi, ils sont donc involontairement au chômage.

Cela n'a d'improbable, surtout en période de récession : « *pour un homme qui est resté longtemps sans emploi, il arrive que dans certaines limites de travail au lieu d'impliquer de la désutilité ait une utilité positive* »²⁰

Keynes dit que la flexibilité des prix et des salaires ne garantit aucun retour automatique à l'équilibre du plein-emploi. Lors d'une dépression, un cercle vicieux peut apparaître : le mécanisme est le suivant : une diminution des salaires affectera une diminution de consommation chez les ménages qui entraîne une baisse de la demande effective et anticipation négatives des Entreprises, puis la production va baisser et les entreprises vont licencier donc diminution de l'emploi ou hausse du chômage.²¹

Le chômage pour les keynésiens est dû à la faiblesse de la demande effective anticipée. En effet, quelque soit le coût du travail si l'entreprise anticipe une baisse des commandes, elle baissera sa production et licenciera. Le chômage est donc « *involontaire* », puisque « *subi* ». Quand ce cercle vicieux apparaît, nous sommes en présence pour les keynésiens d'un équilibre de sous-emploi qui ne peut aller qu'en s'aggravant si on laisse le marché agir seul. Face à ses anticipations pessimistes, l'Etat doit intervenir.

Les salaires réels ne sont pas la seule variable dans l'offre de travail, les salariés ne sont pas sensible à l'inflation et donc aux salaires réels. Ils sont victimes de « *l'illusion monétaire* ». Par contre, ils résistent à la baisse des salaires nominaux même en période de chômage. Les salaires ne varient pas selon la loi de l'offre et de la demande mais dépendent des institutions, des négociations et des rapports de force entre employeurs et salariés. L'offre de travail dépend de la démographie (accroissement naturel et solde migratoire) et des habitudes sociales en termes de taux d'activité et de durée du travail

I.4. la version marxiste

D'après Karl Marx, l'économie capitaliste connaît le chômage de façon structurelle. Le prolétariat est alors divisé entre les salariés (ceux qui sont en situation de surtravail) et les chômeurs (ceux qui sont en situation de sous-travail).

L'augmentation de la productivité (destinée à accroître la plus-value), l'élimination des petits entrepreneurs individuels (petits propriétaires, commerçants, artisans...) consécutive à la concentration des moyens de production, les crises de surproduction qui

²⁰ JOHN Maynard Keynes, « *la théorie générale de l'emploi, du taux d'intérêt, et de la monnaie* », 1936

²¹ PASCAL Combenale, « *introduction à Keynes* », 3^{ème} édition, 2006, excellent petit livre, les échos

secouent périodiquement les économies capitalistes viennent alimenter «*l'armée de réserve industrielle* » des chômeurs.

L'existence de cette «*armée de réserve* » qui pèse sur le niveau des salaires des travailleurs (excès de l'offre de travail sur la demande) et qui permet aux capitalistes de faire pression à la baisse sur les salaires.

Au niveau du capitaliste individuel, le chômage est donc favorable en ce qu'il permet d'avoir toujours de la main d'œuvre à disposition, tout en maintenant les salaires à un niveau faible. Au niveau du capitalisme global, le chômage est à première vue un manque à gagner, puisque aucun profit n'est réalisé sur le dos des chômeurs. Le chômage n'est rentable pour le capitalisme global que s'il permet de baisser les salaires d'un pourcentage plus important que le taux de chômage.

Dans *Le Capital*, Marx écrit: «*L'excès de travail imposé à la fraction de la classe salariée qui se trouve en service actif grossit les rangs de la réserve, et, en augmentant la pression que la concurrence de la dernière exerce sur la première, force celle-ci à subir plus docilement les ordres du capital.*» Et plus loin: «*La condamnation d'une partie de la classe salariée à l'oisiveté forcée non seulement impose à l'autre un excès de travail qui enrichit des capitalistes individuels, mais du même coup, et au bénéfice de la classe capitaliste, elle maintient l'armée industrielle de réserve en équilibre avec le progrès de l'accumulation*». ²²

Selon Marx, le seul moyen de supprimer définitivement le chômage serait d'abolir le capitalisme et le système du salariat, en passant à une société socialiste ou communiste. Pour les marxistes contemporains, l'existence d'un chômage persistant est la preuve de l'incapacité du capitalisme à assurer le plein emploi.

²² KARL MARX, « *Le Capital* », dans *Economie 1*, La pléiade, 1972, pages 1152 et 1153

Section II : les théories contemporaines

Dans cette section nous allons observer des nouvelles visions ou prolongements des théories de l'emploi et du chômage présentées ci-dessus,

II.1. La théorie du capital humain

Le concept Human Capital²³ a été introduit en 1964 dans « *a Theoretical and Empirical Analysis* » par Gary Becker, il fait partie des élèves de Milton Friedman²⁴ il pense que le principe de coût avantage et les outils de la microéconomie peuvent être utilisés pour comprendre toutes sortes de comportements sociaux. En 1992 cette théorie a été élaboré avec l'aide de Théodore Schultz²⁵ (prix Nobel 1979) ET Jacob Miner. Ils démontrent dans la dite théorie le rôle que joue le facteur humain dans les mécanismes de développement.

Le capital humain désigne le stock de connaissances et de compétences économiques valorisables: c'est l'ensemble des capacités productives des individu .Le capital humain renvoie à l'éducation, la formation continue, la mobilité professionnelle, et l'investissement des individus dans leur santé. Quand un individu prolonge sa formation, il augmente son stock de capital humain, et peut de cette manière augmenter les salaires reçus à la suite de son existence. Selon Becker, l'éducation est une acquisition de « *capital humain et représente un véritable investissement* ».

Il est primordial que l'individu soit rationnel quand il choisira d'arrêter ses études et de travailler ou de les poursuivre pour avoir un diplôme plus valorisant; autrement dit, l'individu effectue un arbitrage entre la continuation de ses études et son entrée sur le marché du travail et cela requiert d'immenses calculs dans le cas contraire.

Il pourra regretter sa décision. Le fait que l'individu continue ses études n'est pas sans coût car tout d'abord à ce moment-là il renonce à un salaire mais en plus il devra encore dépenser de l'argent pour payer ses années d'étude ; il effectue tout cela dans le but d'avoir un meilleur emploi comparé à celui où il à renoncer ainsi qu'une meilleure rémunération. La rémunération du salarié ne dépend pas seulement de sa productivité marginale du travail comme la conception des néoclassiques, en fait il est aussi fonction de ses expériences professionnelles qu'il a acquises au cours du temps c'est ce que Becker appelle investissement

²³ BECKER G., *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, New York-London-Columbia University Press, Vol.1, 1964, p.187

²⁴ Milton FRIEDMAN, « *theories of the consumption fiction* », Princeton University

²⁵ Théodore SCHULTZ« *investment in human capital* », AER 51, 1-17, Mars

en capital humain. Cette théorie explique aussi la différence des salaires entre les employés et l'existence des hiérarchies en fonction de leurs qualifications au sein de l'entreprise car certains employés sont meilleurs que d'autres et la productivité marginale est aussi fonction des expériences professionnelles. Lors des recrutements, l'entreprise ne sera plus obligée de payer des formations professionnelles mais il tirera tout de suite profit de son salarié qualifié, par conséquent l'entreprise et le salarié en question s'en sortiront gagnant. Dans ce cas, si une personne désire trouver du travail, il a intérêt à avoir beaucoup d'expériences professionnelles pour faire la différence et se faire embaucher par son employeur. Cette théorie s'applique dans la réalité puisque nous remarquons que dans toutes offres d'emploi, l'expérience professionnelle est toujours exigée.

II.2. La théorie du « job search » ou chômage de prospection²⁶

Cette théorie a été élaborée par George Stigler²⁷ 1960 à la suite de la théorie de Becker. L'objectif est de montrer que le marché du travail peut fonctionner correctement, que les salariés peuvent être rationnels et malgré cela au chômage.

Dans le cas étudié, le chômage est un chômage de prospection. Les individus vont rester sans emploi durant un certain laps de temps pour trouver un emploi plus conforme à leurs attentes au lieu d'accepter n'importe quel emploi à n'importe quel salaire. Alors, ces individus vont se fixer « *un salaire de réservation* » qui est le salaire minimum qu'ils acceptent et en dessous de ce seuil, ils vont refuser de travailler. Ce salaire de réservation résulte de la situation du marché de travail, de la patience ou de l'impatience de l'individu, et aussi des indemnités chômage qui limitent le coût de prospection. Dans le cas où le salaire de réservation est élevé, la période de chômage sera alors longue.

II.3. La théorie du salaire d'efficience

La théorie du salaire d'efficience (Joseph Stiglitz) fait de la productivité la résultante du salaire réel et non l'inverse. Etant donné que les employeurs ont une information imparfaite sur les caractéristiques des salariés qu'ils embauchent, ils sont obligés de proposer

²⁶ **Chômage de prospection** : Chômage volontaire correspondant à la période d'investissement en information pour trouver un meilleur emploi.

Salaire de réservation : niveau de salaire où l'individu accepte de travailler, en dessous de ce taux de salaire il préfère rester au chômage dans l'attente d'un meilleur emploi

²⁷ George Stigler; « Information in the Labor Market », Journal of Political Economy, Supplement, October 1962, pp.94-105; and C.C. HOLT; « Improving the Labor Market Trade-Off between Inflation and Unemployment », American Economy Association, Papers and Proceedings, May 1969, pp.135-146.

da salaire élevés et rigide à la baisse pour attirer des candidats de qualité et pour stimuler l'effort au travail. Même lorsque le chômage devient important, les salaires réels ne baissent pas de manière significative, car les entreprises ne souhaitent pas provoquer une chute de la productivité du travail et un accroissement de la rotation de la main d'œuvre (turn-over)²⁸. Les entreprises n'ont pas intérêt à répercuter les fluctuations de leur carnet de commande sur les niveaux de rémunération de leur main d'œuvre, car la productivité des salariés dépend directement de la valeur des salaires réels versés. Ces derniers sont fixes à un niveau « *efficients* » c'est-à-dire à un niveau tel :

- Qu'ils garantissent une certaine productivité
- Qu'une augmentation supplémentaire coûte plus à l'entreprise qu'elle ne lui rapporterait (de par l'amélioration de la productivité).

II.4. La théorie du signal²⁹

La théorie du signal est un prolongement sur le marché du travail et celle du filtre. La formation, et en particulier le diplôme, sert à apporter de l'information sur les quantités des individus (intelligence, capacité de travail...). L'éducation ne sert donc pas à accroître les capacités des individus mais à les identifier afin de pouvoir les filtrer. Le système productif filtre les individus en fonction des qualités qu'il recherche. En définitive, dans un contexte d'accentuation de la poursuite des études, la théorie du capital humain reste pertinente, pour analyser la demande d'éducation et justifier une relation positive entre l'éducation et les salaires mais aussi entre l'éducation et l'emploi. Il est par ailleurs tout à fait envisageable que la sélection selon les titres par les employeurs donne une incitation à produire le signal qui maximise la probabilité d'être sélectionné, cette incitation résulte justement du taux de rendement privé de l'investissement en éducation. On parvient ainsi à la complémentarité des théories du capital humain et du signalement.

II.5. La théorie de la segmentation du marché du travail

A cause de l'évolution des phénomènes sur le marché de travail, une toute nouvelle théorie s'est développée aussi dans les années 80 : c'est la théorie de la segmentation du marché du travail.

Selon cette théorie, élaborée par Peter Doeringer et Michael Piore, en 1971, le marché se divise en deux segments. Sur chacun de ces marchés, il y a des règles spécifiques de

²⁸ Raymond BARRE, Frederic TEULON, « *économie politique* », tome 2, 11^{ème} éd

²⁹ BIALES Christian, « *Un panorama des théories économiques, de l'orthodoxie aux hétérodoxies* », p7

recrutement, de rémunération ou de promotion interne. Il s'agit du marché primaire et marché secondaire.

Le marché primaire regroupe les emplois les mieux rémunérés, les plus stables et les plus attractifs occupés par les membres les plus privilégiés de la population active. Les relations de travail sont institutionnalisées et codifiées. En fait, sur ce marché, il existe, en plus du salaire élevé, une meilleure condition de travail, un statut social, une reconnaissance de salaire dans l'organisation ainsi que de fortes possibilités de promotion interne et de mobilité externe volontaire. La motivation et les bons résultats sont récompensés. Ainsi, ce marché concerne surtout les salariés, plutôt hommes, qualifiés, nationaux.

Par contre, le marché secondaire se caractérise par les éléments inverses par rapport au marché primaire. Il rassemble les emplois précaires, routiniers, qui encouragent, d'après Duthil, les caractéristiques de dépendance, de discipline envers les règles et l'autorité, l'adhésion aux buts de la firme. Les relations de travail y sont personnalisées, d'où, aucune institution telle que le syndicat ne vient perturber le jeu de la concurrence. Ce marché touche, en particulier, les personnes sans qualifications, les jeunes, les femmes et les immigrés.

En effet, cette segmentation du travail entraîne un dysfonctionnement du marché de travail. A cause de l'existence des inégalités entre les deux marchés règnent, les instabilités règnent. D'abord, il y a l'instabilité de la demande de travail liée à la production. Ensuite, les instabilités dans les emplois secondaires subsistent du fait des comportements des salariés. Enfin, l'instabilité des entreprises persiste aussi, dans l'exercice de leurs activités.

Section III : La conception du travail selon la bible et les malagasy

La bible et les malagasy ont sa manière de pensée sur le travail, c'est ce que nous allons voir dans cette section.

III.1. Selon la bible

« Au commencement Dieu créa les cieux et la terre .Dieu vit que cela était bon. Puis Dieu dit : faisons l'homme à notre image, selon notre ressemblance, et qu'il domine sur les poissons de la mer, sur les oiseaux du ciel, sur le bétail, sur toute la terre , et sur vous les

reptiles qui rampent sur la terre, Dieu créa l'homme à son image , il le créa à l'image de Dieu , il le créa l'homme et la femme, Dieu les bénit, et Dieu leur dit : soyez féconds, multipliez, remplissez la terre et l'assujettissez et dominez sur les poissons de la mer, sur les oiseaux du ciel, et sur tout animal qui se meut sur la terre. Dieu acheva au septième jour son œuvre, qu'il avait faite : et il se reposa au septième jour de toute son œuvre, qu'il avait faite ; L'éternel Dieu prit l'homme , et le plaça dans le jardin d'Eden pour le cultiver et pour le garder, il dit à l'homme : puisque tu as écouté la voix de ta femme, et que tu as mangé de l'arbre au sujet duquel je t'avais donné cet ordre : tu ne mangeras point ! Le sol sera maudit à cause de toi. C'est à force de peine que tu en tireras ta nourriture tous les jours de ta vie, c'est à la sueur de ton front que tu mangeras du pain... »³⁰. De ces versets, deux perspectives bibliques de travail se dégagent :

- Le travail est une bonne chose voulue par Dieu
- Le travail est une source de souffrance

Donc, il y a une contradiction, le travail est un mandat confié par Dieu à l'homme (Genèse 1 et 2) mais à cause de la chute, le travail est devenu pénible (genèse 3)

III.2. Selon les malagasy

« *Asa fa tsy kabary* », littéralement, ce dicton signifie : « travail mais pas discours », les malagasy pensent qu'il ne faut pas trop parler, il faut travailler.

Le travail n'est pas chose qui se fait en une fois, c'est une activité à caractère progressive, mais toute tâche doit être effectuée suivant un planning afin de ne pas remplir des journées de travail pouvant être effectué à des périodes spécifiques « *Raharaha tokony atao anio aza hiandrasana rahampitso* ». littéralement, « le travail d'aujourd'hui ne devrait pas attendre demain »

Le plus important, c'est le travail commun c'est-à-dire la division du travail car une personne ne peut tout faire en même temps. Sans connaître Adam Smith et son concept de division du travail, les ancêtres des Malagasy avaient des affirmations prophétiques et véridiques du travail « *Asa vadi-drano, tsy vita raha tsy ifanakonana* ».

³⁰ Bible en français *Louis Segond*, GENESE 1 : 1, 22, 26, 27,28,
GENESE2 : 1, 2, 15,16
GENESE3 : 17,19

Pour conclure cette première partie , nous pouvons dire que dans toutes les sociétés humaines, l'emploi ou le travail constitue un facteur de production nécessaire pour parvenir à satisfaire les besoins des hommes. Cette partie nous évoque aussi l'évolution de la théorie relative sur marché de travail. Cela a commencé par le modèle de base classique ou néoclassique qui raisonne en microéconomie et par le jeu du marché et ensuite les keynésiens ils refusent le fondement de la théorie néoclassique en avançant l'idée que l'Etat doit intervenir Mais ces deux théories ont été dépassées par le temps et des assouplissements et dépassements théoriques sur le marché de travail sont venues pour apporter des rénovations en avançant de leur part nous allons maintenant aborder la deuxième partie empirique concernant l'analyse de l'emploi à Madagascar.

PARTIE II : ANALYSE
EMPIRIQUE DU PROBLEME
DE L'EMPLOI A
MADAGASAR

Chapitre I : Résultats des recherches

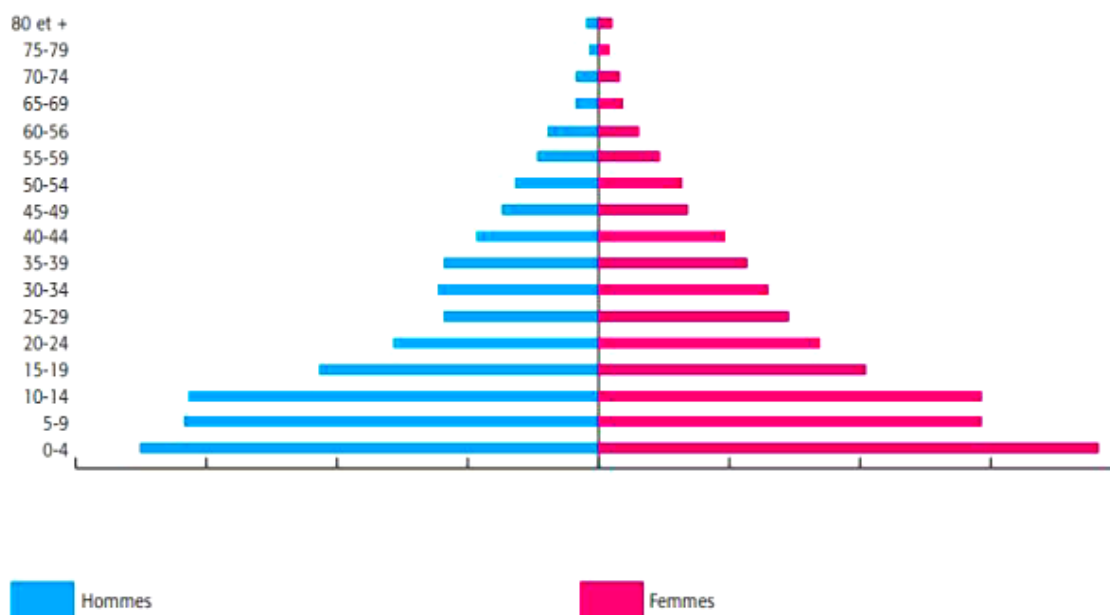
Ce chapitre nous montre les résultats des recherches qu'on a effectué pour voir les problèmes qu'on rencontre sur le marché de travail à Madagascar.

Section I : Aperçu global de l'emploi à Madagascar

Cette section nous montre l'univers de l'emploi à Madagascar

I.1. Situation démographique

L'effectif de la population est compris entre 19,6 et 20,8 millions. Cette population se répartit ainsi : 20,3% résident en milieu urbain, et 79,7%, en milieu rural. C'est une population jeune puisque, d'une part, plus de 20% sont âgées de 5 ans ou moins, et que, d'autre part, 49% ont 15 ans ou moins. Madagascar, à l'image des pays en développement, est constitué principalement de jeunes. En 2012, l'âge moyen à Madagascar est de 21,4 ans et la moitié des habitants a moins de 20 ans³¹. La répartition par âge de la population présente les caractéristiques classiques des pays en développement avec une majorité de jeunes. Seulement 3 % de la population a plus de 60ans³²



Graphe 2: Pyramides des âges de Madagascar en 2012

Source : INSTAT/Direction Statistique des Ménages – ENEMPSI 2012

³¹ 2 ENQUÊTE SUR LA TRANSITION DES JEUNES VERS LA VIE ACTIVE ETVA MADAGASCAR – 2013 Étude Nationale

³² INSTAT, Enquête National de l'Emploi et du Secteur Informel, ENEMPSI-2012

Ce graphique ci-dessus montre que la République de Madagascar, avec une croissance démographique annuelle estimée à 2,7%, comptait environ 23 millions d'habitants en 2013. Cette population, majoritairement jeune, est composée de 40,7% de 0-14 ans (soit 9 500 000 hab.), de 20,6% de 15-25 ans (soit 4 800 000 hab.), de 31,3% de 25-54 ans (soit 7 250 000 hab.), de 4,2% de 55-64 ans (soit 970 000 hab.) et de 3,2% de 65 ans et plus (soit 738 000 hab.)²⁵. La moitié de cette population vit en dessous du seuil de pauvreté. Si cette jeunesse de la population représente un atout, elle constitue en même temps un risque d'instabilité sociale si elle n'est pas éduquée et occupée. Les nouveaux jeunes entrant dans le marché du travail annuellement seraient d'environ 480 000. La préparation de ces nombreux jeunes pour une meilleure insertion dans le marché du travail constitue alors un défi majeur pour le pays. La population malagasy compte plus d'individus féminins (50,5%) que de masculins (49,5%)

I.2. : Situation générale d'occupation et de l'emploi à Madagascar

La situation générale d'occupation et de l'emploi à Madagascar est présentée comme suit :

I.2.1. Selon l'activité, le milieu de résidence

Sur une population potentiellement active des individus de 5 ans et plus, le taux d'activité global était de 63 % en 2012, soit environ 11 239 197 individus. Par ce taux, on peut affirmer que la population malagasy a une potentialité active élevée ; car l'offre de travail touche près de deux tiers (2/3) des individus en âges de travailler.³³

Le niveau d'insertion dans le marché du travail varie selon le milieu de résidence. Il est toujours plus élevé en milieu rural, avec un taux de 64,6%. Mais, par rapport à 2005, la différence est devenue moins nette entre le milieu urbain et le milieu rural. Le taux d'activité est en légère hausse en milieu urbain et en légère baisse en milieu rural. L'écart entre les deux n'est plus que de 4 points en 2010, si cela était à plus de 9 points, cinq ans auparavant.

³³ INSTAT, Enquête National de l'emploi et du secteur informel, ENEMPSI 2012

Tableau 1 Taux d'activité selon le niveau d'instruction, et selon le genre

Unité : %			
Niveau d'instruction	Masculin	Féminin	Ensemble
Sans instruction	60,0	62,0	61,1
Primaire	64,2	60,1	62,2
Secondaire	78,6	73,3	76,1
Supérieur	89,3	87,2	86,4
ensemble	65,0	62,4	63,7

Source : INSTAT/DSM/EPM 2010

D'après ce tableau suivant, On observe une relation forte et positive entre le niveau d'insertion dans le marché du travail et le niveau d'instruction. Ainsi, le taux d'activité part de 61,1% chez les non instruits pour atteindre plus de 86% chez les universitaires. Ce phénomène est valable quels que soient le milieu de résidence et le sexe. Ce résultat peut s'expliquer par l'importance de la composante théorique du capital humain, aussi bien dans la procédure de sélection sur le marché du travail, que par rapport à la stratégie qui vise à améliorer le capital social. La même relation existe entre le niveau de vie et le taux d'activité, mais avec une intensité moindre. Si à peine six individus sur dix sont actifs chez les pauvres, la proportion dépasse plus du tiers chez les non pauvres. Le niveau de vie agit directement sur l'entrée dans le marché du travail, en fournissant plus de moyens financiers, matériels, pour la recherche effective d'emplois ou création d'auto-emploi. De manière indirecte, il facilite l'accès sur le marché du travail car il fait jouer les atouts tels que la considération sociale, le niveau d'instruction, l'état de santé, bref, le capital humain.

I.2.2.Selon le revenu d'activité

A travers l'analyse des revenus d'activités et de leurs évolutions, il est possible d'apprécier le niveau de tension sur le marché du travail, les conditions d'activités, et la productivité effective de la main-d'œuvre.

En 2010, le niveau des revenus salariaux annuels moyen est estimé à 1 388 000 Ar. pour un individu qui a exercé un emploi salarial, soit, mensuellement, environ 116 000 Ar.³⁴ Les actifs occupés sont mieux rémunérés en milieu urbain qu'en milieu rural.

³⁴ INSTAT, Enquête auprès des ménages, EPM 2010

En milieu urbain, le salaire annuel moyen est de 1 661 000 Ar., tandis qu'en milieu rural, il est de 1 161 000 Ar.

Tableau 2 : Revenus salariaux annuels moyen selon la CSP, et selon la branche d'activités

Unité : en millier d'ariary

Branche d'activité	Cadre supérieur ou moyen	Ouvrier ou salarié qualifié	Ouvrier non qualifié	ensemble
Agriculture/primaire	1363	1233	514	674
Industrie alimentaire	1983	1982	1273	1676
Textile	1391	1208	887	1069
BTP/HIMO	3515	1828	839	1314
Autres industries	2583	1934	698	1205
Commerce	3089	1680	785	1284
Transport	5176	1834	863	1427
Santé privé	3339	1177	616	1269
Enseignement privé	2067	1420	449	1497
Administrations publiques	3023	2093	739	2360
Autres services privés	3380	1871	463	836
Ensemble	2870	1789	630	1388

Source : INSTAT/DSM/EPM 2010

D'après ce tableau, On observe des écarts importants entre les secteurs d'activités. C'est toujours dans l'agriculture que les salariés sont les plus mal lotis. Les branches privées non agricoles occupent une place intermédiaire dans la hiérarchie, avec un salaire annuel moyen variant entre 1 070 000 Ar. (dans l'industrie textile) à 1 676 000 Ar. (dans l'industrie alimentaire). Enfin, les employés de l'administration font partie des privilégiés avec un revenu annuel supérieur à 2 360 000 Ar., en 2010.

Tableau 3: Revenus salariaux annuels moyens selon le genre, et selon le niveau

Unité : en milliers d'Ar

Niveau d'instruction	Masculin	Féminin	Ensemble
Sans instruction	659	552	616
Primaire	901	681	830
secondaire	1680	1451	1601
supérieur	3078	2462	2839
ensemble	1471	1235	1388

Source : INSTAT/DSM/EPM2010

D'autres différences notables méritent d'être mentionnées. D'abord, le salaire est une fonction croissante du diplôme. L'échelle des salaires est de 1 à 5 entre les non scolarisés et les diplômés de l'enseignement supérieur. Ainsi, les salaires annuels varient de 676 000 Ar. (pour ceux qui n'ont pas été à l'école) à 2 839 000 Ar (pour ceux qui ont fréquenté l'université), en passant par 830 000 Ar. (Pour les salariés de niveau primaire) et 1 601 000 Ar. (pour les salariés de niveau secondaire).

I.3. Le sous-emploi à Madagascar

En ce qui concerne Madagascar, la version de l'EPM 2010 permet d'appréhender les deux facettes du sous-emploi sur le marché de travail le sous-emploi lié à la durée du travail et la situation d'emplois inadéquats. Comme rappel le taux de sous-emploi lié à la durée du travail est la proportion des employés dont l'horaire hebdomadaire descend à moins de 35 heures par rapport à l'ensemble des actifs occupés. L'emploi inadéquat se réfère à la faiblesse de la productivité effective des travailleurs, laquelle est due à une conjoncture difficile (inadéquation formation emploi, faiblesse de la rémunération, mauvaises conditions de travail,...). Un employé est considéré en situation de sous-emploi s'il gagne moins du SMIG en vigueur au moment de l'enquête, soit moins de 56 000 Ar. par mois.³⁵

III.1. Le sous-emploi lié à l'inadéquation

La situation d'emploi inadéquat regagne du terrain en 2010. Les salariés touchant moins du salaire horaire minimum, au prix courant, représentent plus de 42,2% de l'ensemble des salariés, soit au même niveau qu'en 2005³⁶

Si l'on applique le salaire horaire minimum au prix constant de 2005, la proportion dépasse les 51%. Ce phénomène est plus fréquent en milieu rural plus de 47,4% des salariés,

³⁵ INSTAT, Enquête auprès des ménages EPM 2010

³⁶ idem

contre seulement 36,0% en milieu urbain. Globalement, la situation d'emploi inadéquat affecte aussi bien les femmes que les hommes. Comme la définition retenue pour la situation d'emplois inadéquats fait référence au salaire horaire en vigueur, son incidence dépend fortement des déterminants des revenus tels que le capital humain, le secteur d'activité, la catégorie socioprofessionnelle. Ainsi, si plus de 73% des travailleurs non instruits sont concernés par ce type de sous-emploi, ils n'en sont qu'à moins de 12% chez les universitaires, et de 28% chez les secondaires. C'est dans le secteur public et l'industrie alimentaire que la situation d'emplois inadéquats est la moins fréquente, affectant seulement 13% des travailleurs, contre plus de 65% dans l'agriculture et 66% dans les autres secteurs privés.

III.2. Le sous-emploi lié à la durée du travail

Le sous-emploi lié à la durée de travail constitue un autre problème majeur du marché du travail à Madagascar. On peut l'interpréter comme une contre-performance de l'économie en termes de capacité d'absorption du facteur travail. En 2010, plus d'un actif occupé sur quatre travaillent effectivement moins de 35 heures par semaine contre leur gré. L'incidence du phénomène est beaucoup plus importante en milieu rural avec près de 30% de cas, contre seulement 20% en milieu urbain.

La situation varie selon les caractéristiques sociodémographiques individuelles. Les femmes sont plus affectées que les hommes, puisque plus de 35% d'entre elles sont concernées.

Tableau 4: Taux de sous-emploi lié à la durée du travail selon le genre, et selon l'âge

	Masculin	Féminin	Ensemble
5-14	30,9	54,6	38,7
15-64	20,0	35,0	25,3
65 et plus	23,1	5,0	14,7
ensemble	20,3	35,1	25,5

Unité : %

Source : INSTAT/DSM/EPM 2010

Par ailleurs, les travailleurs âgés de 65 ans et plus sont plus épargnés avec un taux de moins de 15% d'entre eux seulement se trouvent dans la situation de sous-emploi lié à la durée du travail. Ce dernier résultat est un rallongement du temps de travail qui augmente la pénibilité de cette dernière catégorie, compte tenu de la diminution de la capacité physique des personnes âgées

Tableau 5: Taux de sous-emploi lié à la durée du travail selon le genre, et selon le secteur institutionnel

	Unité : %		
	Masculin	Féminin	ensemble
Secteur public	30,3	44,8	36,3
Entreprise privé/zone franche	13,8	20,9	15,9
ONG	12,1	39,0	21,4
Indépendant	20,8	37,5	26,3
Autre	20,4	32,6	26,8
Ensemble	20,3	35,1	25,5

Source : INSTAT/DSM/EPM 2010

C'est dans le secteur public que l'on rencontre le plus souvent des cas de sous-emploi lié à la durée du travail plus de 36% des salariés. A première vue, ce résultat est un peu étonnant dans la mesure où le respect de l'horaire légal du travail doit faire partie des caractéristiques du secteur public. Mais il peut s'expliquer par le fait que l'analyse porte sur l'horaire effectivement travaillé mais non pas sur l'horaire légal en vigueur. Ce résultat peut ainsi être interprété comme un sureffectif dans certaines branches du secteur public. A l'opposé, dans le secteur privé formel, y comprises les zones franches, moins de 16% des employés travaillent effectivement moins de 35 heures contre leur volonté. On enregistre le taux le plus élevé de sous-emploi lié à la durée du travail dans l'enseignement privé : presque la moitié des salariés y est concerné.

Section II : Impact de la crise sur l'emploi malagasy

Notre période d'analyse se concentre entre 2008 à 2013 donc en 2009, il existe une crise politique et économique qui peut perturber l'emploi malagasy, celle que nous allons voir dans cette section

II.1.L'emploi avant la crise

En 2008, estimée à 19,5 millions d'habitants, avec une densité moyenne de 32,8 habitants/km² et un taux d'accroissement naturel de la population élevé de 2,8% par an, la population malgache est jeune et rurale et cela constitue un atout en terme de force de travail

et un poids croissant pour le pays à défaut d'accès aux emplois et à des revenus décents. et le taux d'activité global du pays est de 67,7%.³⁷

Durant les 5 années avant la crise de 2009, l'amélioration de l'économie nationale a été soutenue par les différents programmes de réformes macro-économiques et sectorielles amorcés depuis la fin des années 90. Les initiatives et investissements privés ont été essentiellement concentrés et visibles dans les secteurs du tourisme, des mines, des entreprises franches et des infrastructures. Les avantages et privilèges dont bénéficiait le pays par son éligibilité à l'Africa Growth and Opportunity Act (AGOA) permettant à Madagascar d'exporter vers les Etats-Unis jusqu'en 2008 et à l'Accord de Cotonou et à l'Initiative « *Tout sauf les Armes* » (TSA) ont renforcé l'importance de ces secteurs identifiés comme moteur de croissance et d'emplois. Pourtant, les performances économiques ne se sont que partiellement répercutées sur le marché du travail. .

II.2.l'emploi pendant la crise

Pendant la crise de 2009, la situation économique et sociale s'est dégradée à Madagascar ce dernier s'est brusquement trouvé dans une situation de récession et incertaine depuis 2009. Le marché du travail n'est caractérisé à faible taux de chômage mais par un sous-emploi et un emploi informel d'un niveau très élevé..

Le taux de chômage estimé à 3,5% pour la population active de 15 à 64 ans mais aussi par un sous-emploi généralisé touchant la majorité de la population active. En effet, le taux de sous-emploi lié à la durée du travail 16 concerne 26% de la population active, tandis que le taux de sous-emploi lié à un emploi inadéquat 17 est de 42%. Le phénomène est plus criant en milieu rural car plus de 47,7% des salariés sont touchés contre 36% en milieu urbain.

En réalité, environ 1 actif sur 2 est touché par le chômage réel car le sous-emploi est considéré comme un chômage déguisé dans un pays où le système de protection sociale est quasi-inexistant pour la majorité des travailleurs sous-occupés. Les revenus de sous-emploi servent en fait de socle minimum pour la survie des travailleurs évoluant dans le sous-emploi. De manière générale, le chômage et le sous-emploi frappent dans les mêmes proportions les hommes et les femmes.

Enfin, près de 9 travailleurs sur 10 évoluent dans la sphère de l'économie informelle. La faible capacité du pays à investir dans la création d'emploi formel plus attractif et les situations de crises successives obligent les actifs à s'adapter aux conditions difficiles des emplois indépendants et informels.

³⁷Evaluation des impacts de la double crise sur l'Emploi, BIT /PNUD, en 2011

L'évaluation des impacts de la crise permet de jauger l'ampleur de la dégradation du marché du travail tant sur le plan des offres que sur les aspects des demandes.

Section III : Inadéquation entre formation /éducation et emploi

La qualification de l'emploi occupé s'avère un déterminant essentiel au niveau du marché du travail. En effet, si le niveau d'études demeure un élément essentiel de la qualification sur le marché du travail, le lien niveau d'études/niveau d'emploi se distend (Giret, Lopez et Rose, 2005). Il est vraie qu'à un niveau de capital humain élevé, la probabilité de trouver un emploi est peu forte sauf en cas d'inadéquation de la formation /éducation à l'emploi (théorie du capital humain dans l'approche théorique partie 1). C'est ce qu'on va essayer d'expliquer dans cette section, l'existence de l'inadéquation entre emploi/éducation avec l'emploi existant sur le marché du travail. Cela constituerait ainsi un obstacle au niveau des emplois.

III.1. Inadéquation entre éducation et emploi

D'après les données, Madagascar connaît un taux de sous-emploi élevé mais marqué par un niveau du chômage est assez faible.³⁸ Néanmoins, on constate que l'augmentation de niveau est de même tendance que l'augmentation du taux du chômage

Normalement, d'après notre théorie sur le capital humain, plus le niveau de ce dernier est élevé plus la probabilité de trouver un emploi est élevé. Pour le cas de ce pays, ce le cas contraire. Plus le niveau d'éducation est élevé plus le niveau de chômage est élevé pour la majorité des régions. Cette situation s'explique par l'existence d'une inadéquation éducation et recherche d'emploi à Madagascar. Cela suppose que le curriculum n'est pas adapté au monde de travail. Il se focalise surtout sur un enseignement général, qui vise à préparer les élèves au passage à l'échelon supérieur, à savoir les études supérieures, même si celles-ci ne sont à la portée que d'une minorité d'étudiants qui d'ailleurs échouent pour la plupart lors de leur première année d'Université.³⁹

³⁸ En 2012, le taux de chômage au sens du BIT est de 1,3 %. Le chômage est plus important chez les jeunes de 20-24 ans (3,1 %) et chez les universitaires (4,9 %). Les chômeurs ont en moyenne 25,6 ans et ont effectué 7,4 années d'études réussies. Le chômage dure en moyenne 12,2 mois et touche un peu plus les primo demandeurs que les anciens occupés (62 % des chômeurs sont des primo demandeurs). ENEMPSI 2012

³⁹ Rapport Banque Mondiale 2011

III.2. Formation et emploi

A Madagascar, la formation continue et professionnelle ne reste qu'embryonnaire, alors qu'elle est essentielle pour assurer l'adaptation des travailleurs aux exigences du monde du travail. La formation ne s'arrête pas à la sortie de l'école et doit se poursuivre tout au long de la vie professionnelle. Malheureusement, la formation continue coûte cher, notamment pour les PME et les entreprises ainsi que pour les travailleurs opérant dans l'informel, qui ne disposent pas des moyens financiers et humains pour former leurs employés.⁴⁰ L'obstacle principal rencontré par les chômeurs dans l'accès à l'emploi est l'inadéquation avec la formation professionnelle.

Cette inadéquation entre la formation et l'emploi reste valable dans le cas des jeunes non qualifiés, sans compter que l'évolution technologique qui les rend encore plus vulnérables dans un contexte de mondialisation actuel creuse et les offres potentielles d'emplois.⁴¹ L'adéquation formation/emploi ne concerne que 4 jeunes sur 10..39,6 % de jeunes affirment que la formation reçue est adaptée à leur emploi actuel. Cependant, 12 % des jeunes travailleurs s'estiment surqualifiés et 48,4 % ressentent des lacunes dans leurs connaissances ou leurs capacités. En outre, la formation continue et professionnelle ne reste à l'égard alors qu'elle est essentielle pour assurer l'adaptation des travailleurs aux exigences du monde du travail.

⁴⁰ Jacques Freyssinet, « Quelques enseignements de l'expérience », Revue Projet 2004/1 (n° 278), p. 53-59. DOI 10.3917/pro.278.0053

⁴¹ INSTAT Transition relativement rapide des jeunes vers des emplois précaires et vulnérable, ENQUÊTE SUR LA TRANSITION DES JEUNES VERS LA VIE ACTIVE ETVA MADAGASCAR – 2013, Mai 2014

Chapitre II : Discussions

Section I : Par rapport aux théories et résultats

Après avoir vu les données empiriques sur l'emploi à Madagascar, nous allons procéder à des analyses et des discussions afin de comprendre les causes des problèmes qui se trouvent sur le marché du travail à Madagascar, puis de donner notre résultat concernant les problèmes de l'emploi en question et enfin de suggérer des solutions afin de réduire les problèmes que le pays est confronté.

Avant d'obtenir un contrat de travail, il faut que l'offre et la demande soit équilibrée sinon on peut se retrouver en situation de chômage ou de sous-emploi, ce dernier peut se produire par une insuffisance de l'emploi formel ou l'offre de travail ne satisfait pas la demande

Avec une population majoritairement jeune d'un âge moyen de 21,4 ans, la situation des jeunes influence beaucoup plus le marché du travail à Madagascar. Dans le chapitre précédent, nous avons évoqué que le sous-emploi lié à l'inadéquation touche beaucoup les travailleurs non instruits surtout les femmes. Par ailleurs, du côté du sous-emploi lié à la durée de travail c'est dans le secteur public qu'on a trouvé le plus souvent. Presque les 36% des fonctionnaires sont en situation de sous-emploi lié à la durée du travail. Qui peut être interpréter par un sureffectif dans cette branche donc notre hypothèse 1 : la majorité des actifs sont en situations de sous-emploi est partiellement vérifiée.

De même, la crise a apporté un coup dur à la situation de l'emploi dans tous les secteurs économiques (primaire, secondaire, tertiaire). L'emploi est l'une des victimes directes de cette crise qui est synonyme de récession économique, de pertes d'emplois, de précarisation d'emplois, de vulnérabilité croissante des travailleurs. Durant les trois dernières années, non seulement le marché du travail ne peut pas subvenir aux besoins d'insertion professionnelle de nouveaux arrivants mais le déséquilibre s'intensifie avec les récentes pertes d'emplois. En effet, la crise politique qui a sévi au pays de 2009 à 2013 a entraîné une suppression de 336 000 d'emplois pour 1 250 716 emplois formels, ce qui représente 27% du marché du travail⁴² Les emplois qui sont détruits, se traduisant par le licenciement, le chômage technique ou conjoncturel, les réductions des salaires et du temps de travail au début de l'année 2009 exacerbés par la destruction des outils de production (pillage, incendie, etc.) perpétrée au

⁴²Une étude du Bureau International du Travail (BIT)

début des violences politiques en 2009. Les sanctions économiques comme la suspension de l'AGOA prononcée en début décembre 2009. Alors que l'AGOA était un pourvoyeur d'emplois important pour le pays⁴³. Environ 41,9% des travailleurs touchés (140.728) sont victimes du chômage conjoncturel dû au ralentissement des activités des entreprises à court terme et 33,7% (113.236) ont été licenciés directement pour motif et/ou de fermeture des établissements touchés par la crise politique⁴⁴. Donc, d'après notre analyse, l'hypothèse 2 : la crise peut entraîner un déséquilibre sur le marché de travail est vérifiée.

Concernant sur l'inadéquation de l'offre et demande de travail, notre analyse illustre que plus le niveau d'éducation est élevé plus le niveau de chômage est élevé. De même, les actifs qui s'estiment surqualifiés pour un poste donné et préfèrent chercher un autre emploi qui leur semble plus compatibles à leurs qualifications et le manque de qualification qui résulte de la faible scolarisation entraîne un déséquilibre sur la demande et l'offre de travail. L'absence de formation désavantage freine l'insertion sur le marché de travail profonde dans la vie active. On a vu aussi que En 2013, quatre jeunes actifs sur 10 (39,6%) déclarent que la formation qu'ils ont reçue a été utile ou adaptée à l'exercice de leur emploi actuel et 12% s'estiment surqualifiés. En revanche, la moitié des jeunes actifs (48,4%) est confrontée à des lacunes dans leurs connaissances ou leurs capacités, ce qui nécessite un supplément de formation. Ainsi, le manque de compétence est majoritairement reconnu parmi les jeunes actifs. Les jeunes actifs les moins instruits sont proportionnellement plus nombreux à reconnaître leur manque de compétence ou d'existence de lacunes : 78,4% des jeunes qui n'ont fini aucun cycle d'étude ressentent des lacunes. La part des jeunes estimant avoir des lacunes diminue à 49,4% chez les jeunes de niveau primaire, à 29,7% chez les jeunes de niveau secondaire et à 15,4% chez les jeunes de niveau supérieur. Il existe donc une inadéquation entre l'emploi et la formation.⁴⁵ Donc notre troisième hypothèse est vérifiée

⁴³ <http://www.banque-centrale.mg/>

⁴⁴ Évaluation des impacts de la double crise sur l'Emploi à Madagascar- BIT-UNPD Décembre 2011

⁴⁵ Enquête sur la transition des jeunes vers la vie active, ETVA Madagascar – 2013

Section II : Par rapport aux revues

D'après les revues qu'on a vu dans la première partie, les étudiants ont trouvé que l'emploi malagasy rencontre des différents obstacles.

ANDRIANAMBININA Samuel⁴⁶ (2009) dans son étude « emploi, chômage et pauvreté » en posant le problème suivant : « *comment le chômage et l'emploi expliquent la pauvreté à Madagascar ?* » Le chômage et la mauvaise qualité de l'emploi sont, à première vue, la source de la pauvreté qui s'explique par la faiblesse du niveau de revenu et du bien-être du citoyen. Ils sont source de menace à la cohésion sociale et à la stabilité politique et économique, de plus les problèmes émanent de l'insuffisance de la demande d'emploi de la part des entreprises la faiblesse des compétences de l'incapacité à s'adapter au monde du travail, du manque de mobilité des travailleurs, du manque d'appui aux chercheurs d'emplois.

ANDRIANANDRAINA Hery Andonirina⁴⁷ (2013) étudie « les problèmes liées à l'emploi à Madagascar » il a posé comme problématique « *quelles sont les problèmes liés à l'emploi ?* la situation de l'emploi à Madagascar est loin d'être satisfaisante. L'environnement politique et économique ne favorise pas les investissements générant des emplois stables et bien rémunérés. Les emplois les plus précaires prédominent.. Les jeunes sont confrontés à tant de difficulté pour s'insérer dans le monde professionnel surtout à cause l'inexistence d'emploi

D'après ces revues, même si ces problèmes persistent encore on a trouvé comme résultat que l'inadéquation entre formation et emploi existe encore à Madagascar, mais le sous-emploi n'est pas du tout une source de problème de l'emploi malagasy car (1/3) de la population active sont seulement touchés et une crise politique économique entraîne un déséquilibre sur le marché de travail

Si on a vu précédemment les problèmes qu'on rencontre sur le marché de travail à Madagascar, il est préférable d'annoncer quelques suggestions qui peuvent nous aider à résoudre le problème de l'emploi de notre pays :.

- Doter le pays d'une stratégie de promotion de Micro et Petites Entreprises. L'économie informelle caractérise le pays avec un tissu d'unités de production informelles d'un niveau très important. Madagascar devrait se doter d'une stratégie de

⁴⁶ ANDRIANAMBININA Samuel, « *emploi, chômage et pauvreté* », année universitaire : 2009-2010, département économie, pour obtention du diplôme de maîtrise en science économique

⁴⁷ ANDRIANANDRAINA Hery Andonirina, « les problèmes liées à l'emploi à Madagascar », année universitaire : 2013-2014, département, économie, pour obtention du diplôme de maîtrise en science économique

promotion de Micro et Petite Entreprise et investir dans l'économie sociale (coopérative, micro finance, etc.). L'Entrepreneuriat des jeunes et des femmes nécessite d'être placé au cœur de cette stratégie.

- Appuyer la construction d'un socle minimum de protection sociale à Madagascar. Il est fondamental de définir dorénavant un socle minimum de protection sociale qui permettra aux plus vulnérables de bénéficier d'un dispositif pérenne de sécurité sociale, de santé au travail et d'un minimum de revenus.
- Sur le court terme, mettre en place des programmes spécifiques visant à soutenir l'emploi des jeunes. Une telle action passera inéluctablement par, notamment, la formation professionnelle, l'aide à la recherche d'emplois, l'appui à l'insertion, à la réinsertion et à la reconversion professionnelle, l'accès au crédit pour l'auto emploi..
- Investir dans l'éducation et la formation orientées vers l'emploi. L'analphabétisme et le manque de qualification constituent des déterminants de la pauvreté et de l'inégalité ; ils engendrent un cercle vicieux entretenant des millions de la population dans la pauvreté et dans les emplois précaires. Le pays aura à gagner à investir dans l'éducation et la formation de ses ressources humaines (éducation de base, formation initiale, apprentissage, formation technique et formation continue).
- Cibler la promotion de l'emploi rural par la poursuite de politique de développement agricole. Il est primordial de favoriser une diversification des cultures ainsi qu'un meilleur accès aux intrants agricoles par le biais de subventions ou détaxation des intrants, des petits matériels et équipements agricoles et de faciliter la concertation entre l'acteur clé visant ainsi la régulation des prix aux producteurs.⁴⁸

⁴⁸Evaluation des impacts de la double crise sur l'Emploi Décembre 2011, OIT /PNUD

Chapitre III : Limites et Recommandations

- Les données ne sont pas suffisantes pour vérifier les hypothèses de notre devoir
- La gestion de temps dans la réalisation de ce présent mémoire n'a pas pu bien analyser le devoir car l'encadrement n'a commencé que le deuxième semestre de l'année universitaire
- Le choix de période est toujours entre 2000 à 2012 pour la plupart des étudiants qui analyse la thématique à propos de l'emploi. Car cette période nous permis d'avoir des donnés suffisants. pour réaliser notre devoir.

Si tels sont les limites de notre mémoire il est préférable de proposer ces quelques recommandations :

- Concernant sur la gestion du temps, il est préférable de commencer le travail de recherche pour le premier semestre de l'année universitaire pour qu'on a plus de temps à le préparer.
- Le responsable des analyses de données doit avoir de données plus récentes pour pouvoir faire une analyse plus récente.

CONCLUSION

En guise de conclusion, il est préférable d'annoncer notre problématique de notre mémoire : « **est-il possible d'atteindre le plein emploi à Madagascar ?** » Nous avons analysé les problèmes de l'emploi à Madagascar qui nous amène à vérifier ces trois (3) hypothèses suivants :

- Hypothèse1 : la majorité des actifs sont toujours en situation de sous-emploi : cette hypothèse est partiellement vérifiée car seulement les 39% (1/3) des actifs sont en situation de sous-emploi à Madagascar.
- Hypothèse2 : l'existence d'une crise peut entraîner un déséquilibre sur l'emploi : est vérifié car la crise de 2009 a entraîné une suppression de 336 000 d'emplois et Environ 41,9% des travailleurs touchés (140.728) sont victimes du chômage conjoncturel dû au ralentissement des activités des entreprises à court terme et 33,7% (113.236) ont été licenciés directement pour motif économique et/ou de fermeture des établissements touchés par la crise politique.
- Hypothèse3 : la formation emploi est inadéquate : est vérifiée car seulement 4 jeunes actifs sur 10 (39,6 %) déclarent que la formation qu'ils ont reçue a été utile ou adaptée à l'exercice de leur emploi actuel et 12 % s'estiment surqualifiés. En revanche, la moitié des jeunes actifs (48,4%) est confrontée à des lacunes dans leurs connaissances ou leurs capacités.

D'où le plein emploi à Madagascar est un défi majeur, de même, les problèmes de l'emploi restent inhérents. Donc Le principal défi auquel le pays est exposé aujourd'hui consiste à investir vers une croissance économique inclusive et riche en emplois. Les stratégies de développement doivent être orientées vers une forte propension à la résistance aux extérieurs intérieurs et au soutien de la croissance par l'emploi. La centralité de l'emploi doit être placée au cœur de toute politique de développement à Madagascar, alors que fait l'Etat? Que peut faire l'Etat ? Que doit faire l'Etat ?face à ce défi.

BIBLIOGRAPHIE

OUVRAGES ECONOMIQUES

D RICARDO,(1818) *Des principes de l'économie politique et de l'impôt*

GENEREUX J., *Economie Politique - Tome 3. Macroéconomie*, 7^{ème} édition, p.158

J.B.SAY, (1803) *Traité d'Economie politique*

KEYNES J.M., (1936)-*Théorie Générale de l'emploi, de l'intérêt et de la monnaie*.

MARK P.T., et MANKIW G., (2013), *Principes de l'économie*, édition De Boeck, 3^{ème} édition

MONTOUSSE M., *Nouvelles théories économiques*, Thèmes et débats, p.128.

PASCAL Combenale, (2006), *introduction à Keynes*, 3^{ème} édition, excellent petit livre, les échos

SMITH A., (1776), *La recherche des causes de la richesse des nations*.

T.R .MALTHUS (1798) *Essai sur le principe de la population*

,

REVUES, RAPPORTS

BECKER G., (1964), *Human Capital: a Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, New York-London-Columbia University Press, Vol.1, p.187.

BIALES Christian, *Un panorama des théories économiques, de l'orthodoxie aux hétérodoxies*, p7

CREAM, (2013), *Les conditions du marché du travail dans un contexte de crise à Madagascar : cas de l'année 2010*, Cahier de Recherche en Analyse Economique N°18, Août 2013.

INSTAT, (2012), *Enquête Nationale pour le Suivi des Objectifs du Millénaire pour le Développement*

INSTAT, Enquête périodiques auprès des ménages 2010, 378 pages

OIT, PNUD, Rapport sur l'évaluation de l'impact de la double crise à Madagascar

OMEF, Indicateurs Clés du Marché du Travail à Madagascar.

REPUBLIQUE DE MADAGASCAR, Programme National de Soutien à l'Emploi.

STIGLER G, (1962), «*Information in the Labor Market*», Journal of Political Economy, Supplement, October 1962, pp.94-105.

MEMOIRES

ANDRIANAMBININA Samuel, *emploi, chômage et pauvreté*, année universitaire : 2009-2010, département économie, faculté DEGS,

ANDRIANANDRAINANA Hery Andonirina, les problèmes liés à l'emploi à Madagascar, année universitaire : 2013-2014, département économie, faculté DEGS

MINO HASINA Faniry, *emploi des jeunes à Madagascar en difficulté*, année universitaire : 2015-2016, département économie, faculté DEGS

RAHARIMALALA Fanjanirina Lidwine, *les déterminants de l'emploi à Madagascar* année universitaire : 2011-2012, département économie, faculté DEGS,

RAKOTONIAINA Henintsoa Sandrine, *les problématiques de l'emploi à Madagascar*, , année universitaire : 2012-2013, département économie, faculté DEGS

RAVONINJATOVO Dinahasina Volasafidy, « *analyse de l'efficacité de la politique nationale de l'emploi à Madagascar* », année universitaire : 2012-2013, département économie, faculté DEGS,

SAMINIRINA Veloniaina Nadya, « *emploi et réduction de la pauvreté* », année universitaire : 2013-2014, département économie, faculté DEGS,

TSIANTERY Mamizara, « *le marché du travail à Madagascar : dominé par le sous-emploi massif en 2012* », année universitaire : 2015-2016, département économie, faculté DEGS,

ARTICLE

BIALES Christian, *Marché du travail : un panorama des théories économiques, de l'orthodoxie aux hétérodoxies*

WEBOGRAPHIE:

www.banquecentrale.mg visité le 15 janvier 2018

www.banquemondiale.org visité le 30 novembre 2017

www.instat.mg visité le 23 décembre 2017

www.serasera.org visité le 24 janvier 2018

www.tribune-madagascar.com visité le 05 janvier 2018

TABLE DES MATIERES

SOMMAIRE	ii
LISTE DES TABLEAUX.....	iii
LISTES DES GRAPHES	iv
LISTE DES ABREVIATIONS, SIGLES ET ACRONYMES	v
INTRODUCTION.....	1
PARTIE I : SOUBASSEMENTS THEORIQUES DU MARCHE DE TRAVAIL ET DE L'EMPLOI	
Chapitre I : Les notions, définitions et concepts	4
Section I : L'Emploi et le Travail:	4
I.1.Le travail	4
I.2.L'emploi.....	4
Section II : Le chômage et le sous-emploi.....	5
II.1Le chômage.....	5
II.2 Le sous-emploi	7
Section III: Les indicateurs clés de l'emploi.....	8
III.1. La Population active, la population inactive, la population active occupé	8
III.1.1 La population active	8
III.1.2. La population active occupée	8
III.1.3. La population inactive	8
III.2. Le taux d'activité, le taux de chômage, le taux d'emploi, taux d'occupation, le taux de dépendance	9
III.2.1.Le taux d'activité	9
III.2.2.Le taux d'emploi.....	9
III.2.3.Le taux de chômage.....	9
III.2.4. Le taux d'occupation	9
III.2.5. Le taux de dépendance	10
Chapitre II : revues littératures	11
Chapitre III : les théories relatives sur le marché de travail	15
Section I : les anciennes théories	15
I.1. La version classique.....	15
I.2. La version néoclassique.....	16
I.2.1. Le marché du travail des néoclassiques	16

I.2.2.Le chômage classique	18
I.3.La version keynésienne.....	19
II.1. Le principe de la demande effective	19
II.2.le chômage Keynésien	19
I.4. la version marxiste.....	20
Section II : les théories contemporaines	22
II.1. La théorie du capital humain	22
II.2. La théorie du « job search » ou chômage de prospection.....	23
II.3. La théorie du salaire d'efficience	23
II.4. La théorie du signal	24
II.5. La théorie de la segmentation du marché du travail	24
Section III : La conception du travail selon la bible et les malagasy.....	25
III.1. Selon la bible	25
III.2.Selon les malagasy	26
PARTIE II : ANALYSE EMPIRIQUE DU PROBLEME DE L'EMPLOI A MADAGASAR	
Chapitre I : Résultats des recherches	29
Section I : Aperçu global de l'emploi a Madagascar	29
I.1. Situation démographique	29
I.2. : Situation générale d'occupation et de l'emploi à Madagascar	30
I.2.1.Selon l'activité, le milieu de résidence.....	30
I.2.2.Selon le revenu d'activité	31
I.3. Le sous emploi à Madagascar	33
III.1. Le sous emploi lié à l'inadéquation.....	33
III.2.Le sous-emploi lié à la durée du travail	34
Section II : Impact de la crise sur l'emploi malagasy	35
II.1.L'emploi avant la crise	35
II.2.l'emploi pendant la crise.....	36
Section III : Inadéquation entre formation /éducation et emploi	37
III.1.Inadéquation entre éducation et emploi.....	37
III.2.Formation et emploi	38
Chapitre II : Discussions.....	39
Section I : Par rapport aux théories et résultats.....	39
Section II : Par rapport aux revues.....	41
Chapitre III : Limites et Recommandations	43

CONCLUSION	44
BIBLIOGRAPHIE	vi
TABLE DES MATIERES	viii

Auteur : RASOLOFONIRINA Mirantsoa

Titre : les problèmes de l'emploi à Madagascar

Nombre de pages : 44

Tableaux : 5

graphes : 4

Contacts : [mitsoa21@gmail.com/](mailto:mitsoa21@gmail.com) +261348609131

Adresse : IVZ 3^E Ilanivato Ampasika

RESUME ANALYTIQUE

Le travail tient une place importante dans la vie économique d'un pays et constitue la base même de la croissance économique. La première partie de ce mémoire émet d'abord les généralités sur le marché de travail et des revues littéraires et ainsi des théories relatives sur le marché du travail et la seconde partie analyse la situation de l'emploi et analyse toutes les problèmes qui résident comme l'existence du chômage, la domination du secteur informel et l'emploi précaire, les discriminations impose aussi un dysfonctionnement de l'emploi malagasy, de plus, la politique Etatique n'est pas efficace en matière d'emploi L'analyse a invoqué aussi des autres facteurs qui empêchent d'atteindre le plein emploi à Madagascar comme l'inadéquation de la formation/éducation emploi, qui est loin d'être satisfaisante le sous emploi domine encore notamment le sous-emploi lié à la durée de travail et de la situation d'emplois inadéquats. L'existence de la crise de 2009 perturbe aussi le fonctionnement du marché de travail.

Mots-clés : secteur informel, capital humain, chômage, marché du travail, population active, revenu, sous-emploi, taux d'activité

Encadreur : Monsieur RAZAFINDRAKOTO Jean Lucien