

LISTE DES ABREVIATIONS ET ACRONYMES

Bac : Baccalauréat

BEPC : Brevet d'Etudes du Premier Cycle

BIT : Bureau International du Travail

BTP : Bâtiment et Travaux Public

RS : Ressources Stratégiques

CDD : Contrat à Durée Déterminée

CDI : Contrat à Durée Indéterminée

CEPE : Certificat d'Etudes Primaires Elémentaires

CFP : Centre de Formation Professionnelle

CNUCED : Conférence des Nations Unies sur le Commerce et le Développement

DDR : Directeur du Développement Régional

DDSS : Direction de la Démographie et des Statistiques Sociales

DR : Développement Rural

DSI : Direction du Système d'Information

DSM : Direction des Statistiques des Ménages

EEETFP : Entreprises et Etablissements d'Enseignement Technique et de Formation Professionnelle

EETFP : Etablissements d'Enseignement Technique et de Formation Professionnelle

EI : Entreprise Individuelle

EPM : Enquêtes Périodiques auprès des Ménages

ETFP : Enseignement Technique et Formation Professionnelle

EVPT : Entreprise de Voyage et de Prestations Touristiques

IFP : Indicateurs de Formation Professionnelle

IMF : Institution de Micro-Finance

INISAR : Institut National des Informations et de Soutien à l'Amélioration des Revenus

INSEE : Institut National de la Statistiques et des Etudes Economiques

INSTAT : Institut National des Statistiques

LTA : Lycée Technique Agricole

LTP : Lycée Technique Professionnelle

MEETFP : Ministère de l'Emploi, de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle

NTIC : Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication

OB : Ouvrage Bois

OCDE : Organisation de Coopération et de Développement Économiques

OM : Ouvrage Métallique

ONE : Office National de l'Environnement

PNE : Politique Nationale pour l'Emploi

PNEFP : Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

RIOT : Recherche Interdisciplinaire Organisation et Travail

RNDH : Rapport National sur le Développement Humain

SARL : Société à Responsabilité Limitée

SARLU : Société à Responsabilité Limitée Unipersonnelle

THA : Textile Habillement et Artisanat

THR : Tourisme Hôtellerie Restauration

LISTE DES TABLEAUX

Tableau n°1:	Répartition de l'échantillon	21
Tableau n°2:	Répartition des offres de formation selon le type d'établissement	25
Tableau n°3:	Répartition de la dernière promotion d'apprenants par filière et par type d'établissement	26
Tableau n°4:	Effectif des enseignants selon le type d'établissement	29
Tableau n°5:	Répartition des ETFP selon le district	30
Tableau n°6:	Consultation de dossiers des apprenants	31
Tableau n°7:	Capacité d'accueil selon le type d'ETFP	31
Tableau n°8:	Cout moyen de formation (en ariary)	32
Tableau n°9:	Cout moyen d'un module de formation selon la filière	33
Tableau n°10:	Taux de réussite par filière de formation selon le type d'établissement	34
Tableau n°11:	Les problèmes empêchant la réussite d'une formation de qualité	35
Tableau n°12:	Mode de recrutement (%)	38
Tableau n°13:	Taux des entreprises ayant des difficultés pour les recrutements	39
Tableau n°14:	Le métier exercé, un choix éclairé ou une obligation ?	39
Tableau n°15:	Emplois désirés selon les branches d'activités	40
Tableau n°16:	Identification des difficultés rencontrées pour l'emploi	58
Tableau n°17:	Solutions proposées	59

LISTE DES FIGURES

Figure n°1:	Carte de localisation du district d'Ambositra	5
Figure n°2:	Proportion des établissements selon le type	23
Figure n°3:	Nombre moyen de filière dispensée	24
Figure n°4:	Effectif des apprenants selon le sexe et selon le type d'ETFP	26
Figure n°5:	Proportion des principales sources de financement selon le type d'établissement	27
Figure n°6:	Proportion des ETFP ayant des partenariats	28
Figure n°7:	Type de partenariat inter ETFP	28
Figure n°8:	Ratio apprenant – encadreur selon le type d'établissement	29
Figure n°9:	Les principaux problèmes des non-placés	36
Figure n°10:	Proportion des ETFP ayant des partenariats avec les entreprises	37
Figure n°11:	Type de partenariats avec les entreprises	37

LISTE DES ENCADRES

Encadré 1 : Le métier exercé, un choix éclairé ou une obligation ? 39

Encadré 2 : Emploi salarié ou auto-emploi ? 42

SOMMAIRE

REMERCIEMENTS

INTRODUCTION GENERALE

PREMIERE PARTIE : L'emploi et la formation professionnelle

CHAPITRE 1 : Monographie et lieu d'ancrage de l'enquête

CHAPITRE 2 : Cadrage théorico-conceptuel

CHAPITRE 3: Appareillage méthodologique

DEUXIEME PARTIE : CARACTERISTIQUES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE A AMORON'I MANIA

CHAPITRE 4 : Le secteur formation

CHAPITRE 5 :Difficultés d'admission dans les ETFP

CHAPITRE 6 : Les recrutements

TROISIEME PARTIE : Prospectives d'une structure d'orientation basée sur l'Education d'Adulte

CHAPITRE 7: Vérification des hypothèses

CHAPITRE 8 : Intérêt scientifique de l'étude

CHAPITRE 9 : Difficultés relatives à une orientation efficace

CONCLUSION GENERALE

BIBLIOGRAPHIE

LISTE DES ABREVIATIONS

LISTE DES TABLEAUX

LISTE DES FIGURES

LISTE DES ENCADRES

ANNEXES

RESUME

INTRODUCTION GENERALE

Généralités

Le thème est d'actualité et le sera encore pour longtemps, puisque faisant l'objet de théories et de débats cruciaux dans la vie sociale. Le thème nous permet également d'avoir une meilleure connaissance sur les dimensions de la vie dans un pays en développement, notamment en ce qui concerne les questions de la formation et de l'emploi.

Il s'agit pour nous d'analyser les formes actuelles de l'inadéquation formation/emploi, et également d'explorer les pistes possibles dans l'objectif de la promotion d'emplois décents et de formations contextualisées.

Madagascar traverse des périodes difficiles, et cela se remarque surtout au niveau économique et sur les termes du pouvoir d'achat. Plus en profondeur, des problèmes politiques et ceux qui relèvent des liens sociaux sont également constatés. Les débats fusent quant à savoir si la cause de cette situation provient de la politique, ou de l'absence de cette dernière.

Quoi qu'il en soit, des dispositifs doivent être déployés afin d'endiguer la misère et de permettre aux citoyens de participer activement au processus de développement. Un des volets allant dans ce sens est la question de l'adéquation formation/emploi, qui est censé redonner du souffle à l'économie, et ainsi de permettre au social de mieux fonctionner.

Pourtant, il ne s'agit pas d'une mince affaire, dans la mesure où au niveau mondial (surtout dans les pays du Nord et ceux émergents), la « culture de la norme » est de mise. A Madagascar, il semble que cette notion est loin d'être l'apanage. Voilà pourquoi, il est constaté des failles à tous les niveaux, si l'on n'évoque que le désordre dans lequel se situe le pays.

La géopolitique mondiale accorde plus d'importance à une dynamique « hypermoderne », qui devrait dépasser les pays qui s'attachent aux traditions et aux pratiques ancestrales. Pour se mettre au pas, et se positionner d'une manière digne dans la mondialisation/globalisation, Madagascar devra réformer certains domaines, voire les moderniser.

Question de départ

Pour être dans le concert des Nations, que devraient faire les gouvernants de ce pays qui, tout le monde le sait possède des potentialités énormes aussi bien économiques que, humaines ?

Motifs du choix du thème

Un des volets les plus significatifs, dans ce cadre est personnifié par le domaine de la formation, qui est le levier du développement, comprise ici comme étant le façonnage de l'individu à la citoyenneté et à des métiers.

Le domaine de l'emploi, quant à lui est le signe de la productivité et du développement social (mais également économique). Ces deux concepts sont alors au centre des politiques et devraient préoccuper un peu plus les acteurs.

Les branches d'activités pour lesquelles la politique nationale de l'emploi se focalise concernent : le secteur BTP (Bâtiment et Travaux Publics), Ressources Stratégiques (RS), DR (Développement Rural), TIC (Technologie de l'Information et de la Communication), THA (Textile Habillement et Artisanat) et LE SECTEUR TOURISME (Tourisme Hôtellerie et restauration)¹. Certaines branches sont mises en exergue et d'autres sont en passe d'être valorisées pour justement impulser une nouvelle dimension de l'approche de l'emploi à Madagascar.

Le secteur formation, mérite d'être optimisé de manière à ce que les emplois puissent représenter un recours efficace contre le marasme social et économique auquel fait face la population, et surtout les jeunes. Les difficultés en la matière sont constatées sommairement au niveau des défaillances de la formation et du professionnalisme des acteurs, mais également de la désarticulation des instances en charge de la gestion de l'emploi.

Motifs du choix du terrain

Notre travail, qui porte sur l'éducation d'Adultes afin de mieux les insérer professionnellement, s'intitule : CHOIX PROFESSIONNEL ET ORIENTATION, cas de l'éducation d'adulte à l'insertion professionnelle Région Amoron'i Mania. Cette région a été choisie par le fait qu'une longue tradition établit la réputation des habitants de cette contrée, pour être orfèvres en matière d'artisanats.

¹ PNEFP (Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle), 2016

Pour ne citer par exemple que l'art *Zafimaniry*, dont la célébrité et le professionnalisme a franchi le pas de la porte de gens de la contrée. Riche de cet habitus social, il serait facile d'implanter un centre de formation professionnelle au bénéfice des jeunes de la zone. Afin de constater de visu, l'adéquation formation/emploi que cela implique, notre choix s'est porté sur *Amoron'i Mania* pour notre enquête.

Limites de la recherche

Au cours de cette recherche, la première limite étant le temps. En effet, nous n'avions pas eu suffisamment de temps pour faire des observations lors de nos déplacements. Il nous a été gênant de regarder sans rien faire, ces gens travailler. C'est comme si nous étions de trop. D'autant que, ce sont des gens qui travaillent beaucoup. Ils ont toujours quelque chose à faire. D'autre part, le dialecte nous a déstabilisé, dans la mesure où nous étions habitué à communiquer avec des intellectuels, le contact avec ces gens dont le quotidien se résume à manier le marteau, la cisaille, le maillet, les bois d'œuvre nous a été d'une approche assez difficile.

Annonce du plan

Ce document se subdivise en trois parties. En premier lieu, nous avons la partie théorique relative à la notion de jeunesse, les réalités de l'emploi et celles de la formation, ainsi que les perspectives d'éducation d'adulte. En second lieu, nous avons les résultats d'enquêtes et en troisième lieu, nous avons une partie prospective, relatant les analyses et les discussions qui découlent de nos descentes sur le terrain.

PREMIERE PARTIE : L'emploi et la formation professionnelle

La problématique de l'adéquation formation/emploi a été sur le devant de la scène, et continue à l'être, dans la mesure où logiquement, l'éducation devrait aboutir aux capacités des individus à vivre, à se procurer du travail et à évoluer dans leur environnement, aussi bien social que physique. Pourtant, les crises successives traversées par les sociétés, ainsi que les nivellements en termes de développement (au niveau mondial) posent les problèmes de l'incapacité de tous à se procurer un emploi.

CHAPITRE I : Monographie et lieu d'ancrage de l'enquête²

Ambositra est une commune urbaine malgache, chef-lieu du district d'Ambositra, située dans la partie sud-est de la région d'Amoron'i Mania.. Ambositra, ville d'art, de culture et d'artisanat, se trouve au PK 258 sur la Route nationale 7 (RN 7) reliant Tananarive et Tuléar. Capitale du territoire Zafimaniry, ce peuple des hauteurs du Betsileo travaille le bois de manière très raffinée.

Figure n°1: Carte de localisation du district d'Ambositra



Source : PCD de la Commune urbaine, 2017

Située dans les hautes terres de la grande île, Ambositra se distingue des autres villes notamment sur le plan culturel. Anciennement appelée la « *ville aux roses* », elle a utilisé ses ressources forestières pour se démarquer et devenir maître dans la marqueterie malgache. Elle est reconnue comme étant la source d'un savoir-faire artisanal ancestral : l'art zafimaniry. Vous y trouverez de nombreux objets sculptés qui témoignent de la créativité et de la maîtrise de cet art si particulier.

I.1.-Histoire

Auparavant, le pays n'était qu'un groupe de hameaux de peuplades venues de presque partout vers le X^{IV}e et X^Ve siècle : du nord, venant d'Antsiranana (ancien Diégo Suarez, on constate encore des similarités de vocabulaires entre les dialectes antankarana,

² Source: <https://guide.mg/tourisme/villes/ambositra>

betsimisaraka et ceux du nord betsileo). D'autres franges de tribu merina venant d'Ankazobe (environ 50 km au nord de la capitale), de betsimisaraka (Marolambo).

Le Betsileo déploie ses paysages contrastés au sud de l'Imerina. Son relief vigoureux et compartimenté, tantôt boisé tantôt dénudé et troué de *lavaka* culmine au Pic Boby (2.658 m), dans le massif de l'Andringitra.

Photo n°1: Les rizières à étages



Source : Chambre de Commerce et de l'Artisanat Ambositra, 2017

Comme en Imerina, des vestiges de villages fortifiés s'accrochent au sommet de pitons rocheux. Des rizières, patiemment aménagées au fil des siècles selon des techniques importées d'Asie, tapissent le fond des vallées et s'étagent à flanc de colline sur des dénivellations de près de 300 m.

Venus de la côte est, les Betsileo («Nombreux invincibles») auraient assimilé les Vazimba avant de former quatre royaumes. L'Arindrano au sud, le Lalangina au centre, l'Isandra à l'ouest et le Manandriana au nord.

Vers 1750, sous le règne d'Andriampanalina Ier, l'Isandra affirma sa supériorité économique sur les trois autres royaumes, mais sans parvenir à réaliser une unité politique durable du Betsileo. Affaibli par ses divisions internes, le pays passa sous la tutelle Merina à la fin du XVIIIe siècle. De nos jours, c'est un important foyer agricole (riz, thé et vignoble).

Ambositra opposa une farouche résistance à l'armée du prince Rakoto, futur Radama II. Au terme d'un assaut qui coûta la vie au roi Betsileo Mpanalina, les troupes merina réduisirent les maisons en cendres et leurs habitants en esclavage.

Ambositra est réputée pour son artisanat. Rabanes (nappes, tapis, colliers, sacs...) aux motifs géométriques vivement colorés, vanneries (nattes, corbeilles, paniers, chapeaux...) et, surtout, ébénisterie et marqueterie.

Photo n°2: Un artisan à l'œuvre



Source : Chambre de Commerce et de l'Artisanat Ambositra, 2017

De nombreux ateliers et magasins exposent de vrais trésors, fruits d'une tradition ancestrale : coffres à bijoux en bois précieux (ébène, palissandre, acajou, bois de rose) et autres objets marquetés, vaisselle, bibelots, pots à miel ciselés de motifs géométriques, végétaux et animaliers.

Nombre de ces objets sont l'œuvre des sculpteurs zafimaniry qui œuvrent dans leur village, en forêt.

De ce premier village, Ambositra-Taloha, à 3 Km au sud-ouest de la ville actuelle, subsistent les fossés protecteurs, l'étroite porte naturelle formée de gros rochers, la grand-place et le tombeau des anciens rois.

I.2.-Géographie

Ambositra se situe sur la route nationale No. 7 entre Antsirabe et Fianarantsoa², à 258 km de Tananarive.

Ambositra s'élève à 1.345 m sur une hauteur jadis boisée et abondamment fleurie. La localité doit son nom («là où il y a beaucoup de zébus castrés») à l'importance de son cheptel bovin au XVIIe et XVIIIe siècles. La région jouit de ressources variées. A l'élevage et à l'agriculture (riz, maïs, manioc, canne à sucre) s'ajoutent d'importantes ressources minières : cuivre, or, fer, plomb, nickel, amiante et pierre à chaux.

Ambositra est le chef lieu du pays Betsileo. Elle est située à 90 Km au sud d'Antsirabe après la chaîne montagneuse de l'Ankaratra. La ville est la capitale de la

région Amoron'i Mania et un arrêt s'impose pour apprécier toutes ses richesses. Du haut de ses 1350 mètres, la ville arbore un décor typique des Hautes Terres: des rizières en terrasse, des forêts d'eucalyptus, des champs à perte de vue, ... Le paysage est aussi embelli par la domination de la couleur rouge qu'on retrouve un peu partout dans la localité. Les maisons traditionnelles faites en terre rouge et surplombées de toits de chaume donne une touche de chaleur et de vivacité à la ville. Le contraste entre le rouge de la terre, le bleu du ciel et le vert des rizières est tout simplement séduisant.

I.3.-Économie

Ambositra est notamment connue pour être la capitale de l'artisanat malgache, elle est renommée pour la marqueterie et les sculptures sur bois. Le travail puise ses origines dans l'art *zafimaniry*, du nom d'une peuplade des forêts environnantes qui utilisait des essences rares comme le bois de rose et le palissandre.

A l'ouest d'Ambositra, offre un beau panorama sur la plaine et ses cultures. La route d'Andina (17 km au sud-ouest) ménage des vues à couper le souffle sur les rizières en terrasses qui s'étagent à perte de vue entre pinèdes et rochers déchiquetés.

Le savoir-faire des artisans en marqueterie est une culture traditionnelle, transmise de génération en génération. Le style « *Zafimaniry* » est remarquable et original par ses formes géométriques, la finesse et la qualité des réalisations. La présence de nombreux artistes dans la région d'Ambositra est surtout due à la subsistance de forêt primaire de ce côté de l'île. En effet, l'ethnie Tanala, principale exploitante de la forêt, utilise ses ressources de bois de rose, de bois d'ébène et de palissandre tout en respectant la nature. Cette ethnie est le fournisseur essentiel des artisans de toute la région en bois précieux.

Dans le pays Betsileo, les villages sont en harmonie avec la culture du riz, *les Betsileo* sont réputés pour être les meilleurs riziculteurs de Madagascar. Une image typique de cette région est un paysage de rizières à perte de vue, surplombé par un village en terre rouge. A cause du relief très accidenté, les rizières sont presque toujours aménagées en terrasses. C'est souvent une colline entière qui est couverte de rizières, irriguées depuis le haut par une source dont l'eau a été captée et amenée vers les rizières par un savant réseau de petits canaux.

En dehors de ce visage spectaculaire du pays Betsileo, le paysage est montagneux. Au petit matin de juillet et août, presque tous les sommets de montagnes sont vêtus du blanc laiteux des brouillards givrants. Au fur et à mesure que le jour se lève, les

brouillards laissent la place aux magnifiques dégradés de vert des rizières scintillant sous la lumière du soleil.

I.4.- Les jeunes, la formation et l'emploi

Les jeunes dont il est question pour cette étude comprennent des individus âgés de 15 à 29 ans. Il s'agit de la classe d'âge au sein de laquelle l'on peut dire que la personne est « *dans la force de l'âge* ». Par ailleurs, la majorité des jeunes malagasy âgés de 15 et 29 ans vivent en milieu rural, à un taux de 76,7%. Selon l'INSTAT, 63.4 % sont issus des ménages pauvres et seuls 3.3% vivent dans des ménages aisés. 23.6% des jeunes sont scolarisés, mais seuls 1,7% atteignent le niveau supérieur. Parmi eux, 27.6% sont au niveau secondaire, et 48.6% sont au niveau primaire et 21.1% ont un niveau inférieur au primaire³. Les raisons économiques sont le principal motif de non scolarisation des jeunes.

Les définitions se décalent souvent de la réalité, quant à savoir qui est « actif », et qui ne l'est pas. L'INSEE (Institut National de la Statistiques et des Etudes Economiques), par exemple, évoque des inactifs comme étant : « *les personnes qui ne sont ni en emploi ni au chômage : jeunes de moins de 15 ans, étudiants, retraités, hommes et femmes au foyer, personnes en incapacité de travailler,...* »⁴. Les actifs concernent « la population active qui regroupe la population active occupée (appelée aussi « population active ayant un emploi ») et les chômeurs ». C'est justement dans ce cadre que certaines confusions se profilent.

³ <http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/inactifs.htm>

⁴ Institut National de la Statistiques et des Etudes Economiques,

CHAPITRE II : Cadrage théorico-conceptuel

Madagascar est un pays à vocation essentiellement agricole. L'économie malgache est caractérisée par sa vulnérabilité ; souvent désorganisée, elle est confrontée à un environnement sociopolitique difficile et défavorable à son expansion. La performance économique dépend fortement des fluctuations des conditions du commerce mondial, des taux de change et surtout de l'aide extérieure. Les crises successives qu'a connues le pays n'ont fait qu'affaiblir une économie déjà en pleine difficulté. Le pays fait face à un défi majeur qui est la réduction de la pauvreté.

II.1.- La formation professionnelle

La Formation, c'est l'action de former, de se former. C'est également l'éducation ou l'instruction. Selon PARROT D., « la formation est l'ensemble des opérations qui concourent à modifier le comportement d'un individu par l'acquisition d'un certain nombre de « savoir », de « savoir-faire » et de « savoir être »⁵. L'ensemble de ces trois éléments détermine le comportement de l'individu devant une situation donnée.

La formation professionnelle, quant à elle, est « *une transformation de l'individu, déterminée par la transformation de nouveaux contenus de pensée et de nouveaux principes de jugement ou de nouveaux modes d'action* »⁶. La formation professionnelle continue, quant à elle, comme celle qui concerne la formation est celle qu'entreprend un adulte sous forme d'auto-formation ou à l'aide d'une institution choisie par lui et dans tous les domaines.

Les dispositifs légaux de formation professionnelle visent à permettre aux apprenants et aux salariés de se former de manière à développer leurs compétences, mais également à se maintenir dans un emploi tout au long de la vie en leur proposant d'acquérir des compétences variées, de faire valider ces compétences et de définir un projet personnel et professionnel. C'est ici qu'intervient la notion d'employabilité.

Quant à nous, nous pouvons définir la formation professionnelle comme étant un ensemble de dispositifs pédagogiques proposés afin de permettre de s'adapter aux réalités de l'emploi, aux changements structurels et aux modifications de l'organisation du travail,

⁵ PARROT, D, *Guide de pédagogie rurale*, Jouve Paris, 1980

⁶ GISCARD P., *La formation et le perfectionnement du personnel d'encadrement*, PUF, Paris, 1958

impliqués par l'évolution technologique et économiques, permettant une de favoriser une évolution professionnelle.

II.2.- La politique de la formation professionnelle à Madagascar

La formation doit répondre à la fois aux attentes des salariés et celles des entreprises pour contribuer à améliorer la performance des entreprises et le développement personnel :

- La formation permet d'améliorer la qualité du travail : elle contribue à développer les connaissances et les aptitudes des salariés ;
- La formation favorise une meilleure coordination des tâches ;
- La formation facilite l'intégration du progrès technique (équipements, modification des modes d'organisation...) ;
- La formation contribue à une meilleure adaptabilité.

En effet, les dispositifs légaux de formation professionnelle visent à permettre de se former de manière à développer des compétences variées, de faire valider des compétences et de définir un projet personnel et professionnel⁷.

La formation doit faire l'objet d'une véritable politique pour optimiser son pilotage et la replacer dans le périmètre global de la politique des ressources humaines nationales. Définir une politique de formation doit conduire à faire le lien entre formation, gestion des compétences, gestion des parcours professionnels, mobilité, promotion sociale...

Les enjeux associés à la formation conduisent à confier le thème de la formation à des acteurs spécifiques et/ou à créer un service spécifiquement dédié à la formation.

La situation actuelle du Pays en matière de travail et emploi est déplorable. La Grande-île connaît depuis une dizaine d'année une crise de l'emploi sans précédent. Ladite crise se manifeste par un « *fort taux de chômage chez les jeunes, un taux de sous emplois qui touche les 80% des actifs, une économie informelle qui comprend neuf emplois sur dix et qui mine l'essor économique* »⁸.

La situation fait place à une importante migration du travail, notamment des jeunes femmes et filles malgaches qui se ruent vers les pays arabes pour travailler en tant que domestique. Des faits qui nécessitent des mesures appropriées mais surtout des actions adéquates. La Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation (PNEFP) arrive à point nommé, avec la mobilisation des divers acteurs œuvrant dans le domaine

⁷ PNEFP (Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle), 2016

⁸ Midi Madagasikara du 29 juin 2017

(publique, privé, centres de formation, etc.), afin de permettre un grand pas pour Madagascar dans l'optimisation de la formation en fonction des besoins de l'emploi.

Ce plan est le résultat d'innombrables efforts menés par le gouvernement malagasy et les partenaires comme le BIT. Son existence confirme l'engagement de Madagascar sur la ratification de la convention 122 de l'OIT⁹. Ladite convention définissant les standards internationaux et fixant les chemins à suivre en matière de politique de l'emploi. La continuité des actions déjà entreprises doit toutefois se faire, notamment dans l'amélioration de la qualité des formations pour une meilleure employabilité des jeunes ou encore l'amélioration de la qualité des emplois existants.

II.3.- L'emploi comme champ d'investigation

Indiquons que seul nous intéresse l'emploi de personnes physiques par une ou plusieurs autres personnes, physiques ou morales, pour le compte de ces dernières, sous leur autorité et en contrepartie du paiement d'une rémunération.

On reconnaît, bien sûr, dans cette description la situation dite de l'emploi subordonné, ou encore du salariat. Toutefois, on remarque également que les termes en sont suffisamment larges et les marges extensibles pour que s'y puissent inclure d'autres situations voisines, tel, notamment, le fonctionnariat.

La description, en revanche, exclut l'ensemble des situations d'auto-emploi, ordinairement appelées emploi (ou parfois travail) indépendant ainsi que les occupations bénévoles et les situations d'emploi rémunéré pour le compte d'autrui mais hors subordination.

Certes, la plupart des mots utilisés dans une telle délimitation appellent une définition. Si le concept juridique de personne, physique ou morale ne soulève généralement plus aucune difficulté de compréhension ni controverse théorique, il n'en va pas de même en ce qui concerne la signification des mots : pour le compte de, autorité et rémunération.

Mais rappelons qu'il ne s'agit, pour l'instant, que de tracer grossièrement, approximativement, les contours de notre domaine de recherche. S'il était possible, au seuil même de ces travaux, de fournir une définition univoque, claire et précise de leur

⁹https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312267

objet, ils devraient alors ... en trouver un autre. La recherche construit son objet au fur et à mesure qu'elle se développe.

Enfin, nous proposons de comprendre l'emploi, tel que décrit ci-dessus, comme une réalité complexe et dynamique. Complexe, en ce sens que notre description synthétise la juxtaposition, l'assemblage ou le système de multiples situations concrètes plus ou moins distinctes simultanément présentes en une même période et / ou en un même espace, ou, à l'opposé, spécifiques à telle période ou à tel espace. Il convient d'évoquer la distinction salariat -fonctionnariat; au sein du fonctionnariat, défini provisoirement comme regroupant l'ensemble des personnels directement affectés à un service public, se rencontrent tantôt des fonctionnaires nommés par l'autorité publique, tantôt des agents contractuels ; au sein du salariat, dans son acception générale, se côtoient des apprentis et des cadres supérieurs, des salariés à temps partiel ou à temps complet, généralement plusieurs types juridiques de contrat de travail, etc.

Chacune de ces situations particulières répond cependant à la description générale, qui en constitue en quelque sorte le plus petit dénominateur commun.

Dynamique, la réalité l'est tout autant, dans la mesure où elle se présente comme le produit de multiples_ rapports sociaux individuels et collectifs, caractérisés tantôt par la collaboration la plus étroite, tantôt, au contraire, par les conflits les plus irréductibles, ou par tout type d'interaction se situant entre ces extrêmes.

Dynamique encore, si l'on observe que les définitions respectives des termes de notre description ainsi que leur mode d'articulation varient, plus ou moins fortement, dans le temps et dans l'espace. Il suffit, pour s'en convaincre, de constater que la nature et le degré de subordination à laquelle est soumis un cadre supérieur diffèrent sensiblement d'une entreprise à l'autre, et que, dans une même firme, l'autorité qui s'exerce sur ce cadre ne s'apparente que vaguement à la soumission requise de l'ouvrier.

Les constats qui autorisent à envisager l'emploi sous ce double caractère ne préjugent évidemment pas des résultats d'études scientifiques éventuelles, et ne prétendent pas à un tel statut. Réciproquement, aucune étude scientifique n'est indispensable pour les mettre à jour: dans leur caractère pratique et primaire, ils relèvent de l'expérience sensible de l'observateur moyen des rapports sociaux.

Il ne paraît donc ni irréaliste ni erroné de s'en tenir, pour ce qui concerne la délimitation de notre champ d'investigation, à la description proposée. Pour autant, elle ne saurait tenir lieu d'objet de recherche.

II.4.- Cadres épistémologiques de l'emploi

Le domaine de l'emploi est généralement rattaché aux disciplines des sciences économiques. Pourtant, cette vision a négligé les termes des rapports sociaux au sein des échanges dans la société. La sociologie quant à elle s'est concentrée sur les phénomènes de travail. En ce qui concerne les raisons proprement scientifiques, Sabine ERBES-SEGUIN¹⁰ attire l'attention sur le problème «redoutable» des niveaux d'analyses : *«qu'il s'agisse de sociologie ou d'économie. Le problème des relations entre macro et micro-analyse est loin d'être résolu. De nombreux sociologues l'ont délibérément laissé de côté, découpant la réalité sociale en autant d'unités que nécessaire, et analysant seulement les relations à l'intérieur de l'unité choisie (...) mais il est impossible de se satisfaire d'un côté d'une microsociologie qui aurait pour terrain les lieux de travail, atelier ou entreprise et de l'autre une macrosociologie qui traiterait des rapports sociaux globaux et notamment des relations à l'Etat»*.

Bien sûr, la résolution du dilemme passe par la construction d'un niveau d'analyse qui se situe entre ces extrêmes. Ces réflexions citées nous intéressent, ici, dans la mesure où l'auteur choisit précisément l'analyse de l'emploi pour les illustrer : elle démontre que, si cette analyse doit être menée aux deux niveaux macro et micro, le concept d'emploi ne se laisse enfermer ni dans l'un, ni dans l'autre. Cette auteur de dire que : *«il faut plutôt considérer l'emploi comme un point essentiel d'articulation entre le travail, l'Etat et le système économique, en montrant que des lieux et des temps différents régissent l'organisation de ces rapports. L'emploi est La pierre de touche des relations formation/travail, emploi/qualification/organisation du travail, malgré les cloisonnements académiques et institutionnels qui structurent les champs de recherche»*¹¹.

Cette réflexion, cependant, ne propose pas un concept d'emploi alternatif, mais suggère une approche visant à combiner les niveaux macro- et micro-analytiques. C'est dans cette démonstration que cet auteur aborde la question du marché du travail, ce qui n'est pas sans signification, sachant que l'on observe généralement une démarche exactement inverse (en sociologie aussi bien qu'en économie), qui conduit à concevoir

¹⁰ ROLLE Pierre, ERBES-SEGUIN, Sabine. *Bilan de la sociologie du travail*. -GRENOBLE: PUG, 1988, p. 59

¹¹ ROLLE Pierre, ERBES-SEGUIN, Sabine. *Bilan de la sociologie du travail*. -GRENOBLE: PUG, 1988, p. 59

l'emploi comme simple effet du marché du travail. Poser en premier lieu le concept de marché du travail conduit à se satisfaire d'un concept d'emploi secondaire et sommaire; dans une telle démarche, seul le concept de marché du travail fonctionne sur le mode explicatif, seul, il participe de l'élaboration d'une théorie; il n'est pas même nécessaire d'ériger en concept la représentation de l'emploi : voilà pourquoi l'emploi, simple notion, ne constitue pas une base pour l'analyse (et ne peut, en aucun cas, constituer une base *«réellement solide»*). Pour reprendre les termes de Sabine ERBES-SEGUIN : « En tout cas, un fait est certain : les marchés du travail se construisent à partir de différences socialement constituées entre types de main-d'œuvre ».

L'analyse sociologique des classes sociales fournit également une bonne illustration des difficultés à rompre avec le recours au concept économique de marché du travail.

Margaret MARUANI et André-Clément DECOUPLE¹² exposent, les premiers, la nécessité d'une « sociologie de l'emploi », Remarquant que *«l'emploi n'est pas une question sociologiquement construite»* mais l'objet central de l'économie, ils remettent en cause *«la légitimité de cette ligne de démarcation»* et plaident en faveur *«d'une approche sociologique qui pose les problèmes d'emploi en terme de rapports sociaux, et non plus seulement en termes de marché»*.

Leur première préoccupation consiste à distinguer nettement travail et emploi, après avoir relevé à la fois une certaine confusion dans leur utilisation et l'imprécision de la notion d'emploi en statistique et en économie. Nous positionnons alors notre objet d'étude dans le cadre de cette « sociologie de l'emploi » qui tient compte des rapports sociaux, organisationnels et institutionnels des phénomènes générés par le domaine de l'emploi.

II.5.- La formation professionnelle

Les définitions suivantes sont des termes clés qu'il convient de préciser :

- ***Formation professionnelle*** : Toute forme d'éducation débouchant sur des qualifications pour une profession, un métier ou un emploi particulier ou sur des compétences nécessaires à l'exercice de cette profession, de ce métier ou de cet

¹² MARUANI, Margaret, DECOUFLE, André-Clément. - Pour une sociologie de l'emploi. -RFAS, 1987, n° 3, pp. 7 à 29.

MARUANI, Margaret, NICOLE, Chantal. - Du travail à l'emploi: l'enjeu de la mixité. -ST, 1987, n° 2, pp. 237 à 250.

emploi. La formation professionnelle peut éventuellement comprendre des disciplines d'éducation générale ;

- ***Filière de formation*** : Succession ordonnée de niveaux de formation permettant de s'orienter dans un secteur ou une branche professionnelle, en vue d'exercer une activité ou un métier. Aujourd'hui, on entend par filière de formation le panorama complet des offres de formation dans un domaine professionnel considéré, présenté au demandeur afin de lui permettre de se situer par rapport à un ensemble, de dégager plusieurs types de parcours possibles durant sa vie active, d'anticiper son évolution future et d'élaborer son projet personnel ;
- ***Les centres de formation sont être classés sous quatre types*** :
 - les Centres de Formation Professionnelle
 - les Etablissements Secondaires Techniques et Professionnels
 - les Ecoles Professionnels et les Instituts de formation
 - les autres structures de formation professionnelle (ONG, Association, etc...) ;
- ***Statut des CFP*** : on considère quatre statuts possibles : privée confessionnelle, privée non confessionnelle, publique, semi-publique ;
- ***Indicateurs de formation professionnelle*** : un indicateur de formation professionnelle fournit des informations relatives à l'efficacité et au fonctionnement d'un système de formation professionnelle et peut servir à renseigner les décideurs responsables de la politique éducative.
- ***Formation cycle long*** : c'est une formation qui dure plus de deux ans ;
- ***Formation cycle court*** : formation dont la durée est inférieure à deux ans.

CHAPITRE III : Appareillage méthodologique

Dans tout travail de recherche, il est essentiel de fixer des objectifs pour pouvoir déterminer au terme de l'investigation, s'ils ont été atteints ou non. Nos objectifs se déclinent en :

III.1.-Objectif global

L'étude se fixe comme objectif global d'analyser les interactions des instances de formation et des pourvoyeurs d'emplois, en fonction du positionnement des jeunes sur les marchés, à la fois de la formation et de l'emploi.

III.2.-Objectifs spécifiques

Spécifiquement, nous cherchons à situer les niveaux de conscience des jeunes, afin de connaître leurs projets professionnels et ce qu'ils savent du monde professionnel. Par ailleurs, il s'agit également de déterminer les types d'actions d'éducation des adultes, d'orientation ou structures à mettre en place, pour pallier aux faiblesses éventuelles des jeunes pour trouver la formation qui correspond à leurs aspirations et ensuite de trouver l'emploi qui correspond à leur parcours formationnel.

III.3.- Problématique de l'étude

Dans un contexte de pauvreté et de difficultés structurelles quant aux problématiques de l'emploi et celles de la formation à Madagascar, les jeunes sont les plus victimes du chômage et des difficultés d'accès aux formations. La plupart d'entre eux doivent être autonomes et c'est pour cela que nous évoquons l'éducation d'adultes, dans la mesure où des orientations et des réorientations sont nécessaires pour des individus qui possèdent déjà des compétences et des qualifications acquises, soit dans des centres de formation, soit dans la vie quotidienne.

L'existence de ce « *background* » préfigure des individus pouvant avoir des projets personnels et professionnels, qu'il convient de développer et d'appuyer pour une efficacité effective dans le marché de l'emploi. Voilà pourquoi nous parlons d'éducation d'adultes. La question qui se pose est alors : *Comment la science sociale et humaine de l'éducation d'adulte peut parvenir à contribuer à réduire les écarts de l'inadéquation Formation-Emploi ?*

III.4.- Hypothèses

Notre première hypothèse est qu'il faut conscientiser les jeunes sur les réalités existantes sur le monde professionnel pour qu'ils puissent bien choisir leurs parcours de formation. En effet, la méconnaissance du marché de l'emploi fait en sorte qu'ils choisissent des filières qui ne correspondent pas aux réalités.

Notre seconde hypothèse est qu'il faut une structure d'orientation adaptée aux réalités de l'emploi et à celle de la formation afin de mieux canaliser les jeunes vers des carrières ou secteurs porteurs. C'est justement dans ce cadre que l'éducation d'adulte joue son rôle en intervenant comme intermédiaire entre les formations existantes, les jeunes et les emplois disponibles.

III.5.- Méthodologie

Après avoir vu les objectifs, la problématique et les hypothèses, il nous faut maintenant identifier les éléments dont nous aurions besoin pour notre recherche, où nous allons recueillir des informations nécessaires, qui sont les personnes concernées et celles qui nous seront utiles pour la vérification de nos hypothèses.

III.5.1.- Approches

Notre cadre d'analyse tente de cerner le phénomène en amont et en aval de sa manifestation. Pour notre cas, il s'agit de considérer les situations où les individus s'« accommodent » des situations qui se présentent, et s'adaptent.

Par ailleurs, il nous semble que dans une tentative d'analyse des politiques nationales, une approche systémique est de mise, dans la mesure où il s'agit du fonctionnement (ou de la dysfonction) d'un système, qui est en jeu dans le cadre de l'adéquation formation/emploi.

L'approche systémique¹³ se distingue des autres approches par sa façon de comprendre les relations humaines. En effet, la personne n'est pas le seul élément analysé dans la démarche. L'intervenant accorde aussi une importance aux différents systèmes dont elle fait partie (familial, professionnel, social, etc.). Cette personne est influencée à la fois par ses intentions, celles des autres, et celles des possibilités du milieu et/ou du système.

¹³ Bellemare, Louise (2000). L'approche systémique : une affaire de familles. Revue Québécoise de Psychologie,

L'intervenant s'intéresse aux règles de vie, aux processus de rétroactions, aux buts recherchés, aux mécanismes d'équilibre et aux pressions vers le changement. Il observe les modalités de communication, la congruence, le niveau de différenciation et d'engagement au sein du système. Il s'intéresse au niveau de remise en question permis, à la flexibilité des rôles ainsi qu'à leur degré d'adaptation à l'état actuel du système.

III.5.2.- Techniques

Les techniques correspondent aux instruments utilisés pour recueillir les données qui vont par la suite être soumis à l'analyse. Il s'agit d'un outil dont la fonction essentielle est de garantir une collecte d'informations qui, soit validées et acceptées scientifiquement.

III.5.2.1.- Documentation

La documentation est une étape importante pour toutes recherches : elle permet de s'informer sur les travaux antérieurs sur le sujet, ainsi que sur les domaines déjà évoqués. Elle se déroule avant, pendant et après les travaux de recherches et concernent des documents officiels, des ouvrages théoriques et des recueils divers allant des médias officiels à ceux officieux.

Dans le cadre de ce travail, nous avons eu recours à divers documents dont :

1. Des ouvrages classiques sur l'éducation, l'éducation d'adultes et les grands auteurs qui traitent de la formation en Des ouvrages spécifiques sur la notion d'emploi et celle du tourisme : par exemple LOPEZ A., *Des formations pour quels emplois ?*, La Découverte, 2005
2. Des ouvrages et documents officiels sur Madagascar et la situation globale de la formation et de l'emploi
3. En outre, quelques références d'articles consultés sur le web nous ont servi pour cadrer notre recherche : par exemple <http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/population-active.htm>, article « population active », consulté le 20 janvier 2015

III.5.2.2.- Techniques vivantes

Le travail d'enquête est le point névralgique de toutes recherches. Il est essentiel d'interagir avec les sujets d'études pour mieux connaître les réalités en jeu, et ainsi d'éviter les connaissances spéculatives et les pseudosciences. Il s'agit en fait toujours de la garantie de l'objectivité dans les démarches de connaissances. Ainsi, avons-nous recours aux éléments suivants pour vérifier nos hypothèses :

- Des entretiens libres, dans l'optique d'une démarche qualitative, pour nous permettre des approches individuelles, auprès de quelques acteurs impliqués par notre sujet d'études
- Des entretiens dirigés, dans l'optique d'une approche quantitative, pour nous permettre de mesurer et de « mathématiser » les phénomènes que nous aurons à constater
- Des observations simples, pour avoir une abstraction de la situation en jeu. Cela consiste à observer la réalité tout en se mélangeant avec la population d'étude pour obtenir des données empiriques sur les réalités du secteur tourisme, des acteurs en jeu et de la typologie d'emplois qui y sont en jeu.

III.5.2.3.- Collecte des données

L'enquête concerne tous les Centres, Ecoles et Etablissements de formation professionnelle, publics et privés. Sont donc touchés par l'enquête, les Centres de Formation Professionnelle, les Ecoles Professionnelles, les Lycées Techniques et Professionnels, les Instituts et Etablissement de Formation Professionnelle quels que soient les niveaux de formations dispensés. Concernant la couverture géographique, l'Enquête couvre la Région Amoron'i Mania.

Les informations ont été collectées auprès des centres de formation à l'aide des questionnaires déposés en vue de remplissage par des responsables jugés capables de répondre aux questionnaires d'enquête.

III.5.3.3.- Techniques d'échantillonnage

Etant donné les moyens à disposition et les délais impartis, une étude sur un échantillon réduit a semblé plus pertinente.

Tableau n°1: REPARTITION DE L'ECHANTILLON

Type de population	Effectif
Entreprises	11
Centres de formation	Tous les centres de formation de la Région Amoron'i Mania
Employés d'entreprises	10
Demandeurs d'emploi	79
Total	100

Source : enquêtes personnelles, 2018

L'étude concerne cinq types de populations, constituant 100 individus en tout :

- 79 demandeurs d'emploi
- 10 employés dans des entreprises choisis selon le type de métier exercé au sein des entreprises
- Tous les centres de formation de la Région Amoron'i Mania
- Les entreprises (11 choisies au hasard)

III.6.- Limites de la méthodologie et solutions prises

La possibilité des entretiens est fonction du programme de travail de la population d'étude. Pour les enquêtes on a utilisé un questionnaire structuré mais les enquêtes auprès des responsables et des autorités locales sont perturbées par l'instabilité politique pendant notre stage. La solution prise est de profiter des jours libres pour faire l'entretien auprès des responsables du village et des autorités locales.

DEUXIEME PARTIE : CARACTERISTIQUES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE A AMORON'I MANIA

Avec la notion de développement sont apparus des nouveaux métiers qui se caractérisent par une prescription globale très vague, une ambiguïté des rôles en particulier en relation avec les élus locaux, des statuts bricolés et des parcours irréductibles aux carrières de fonctionnaires.

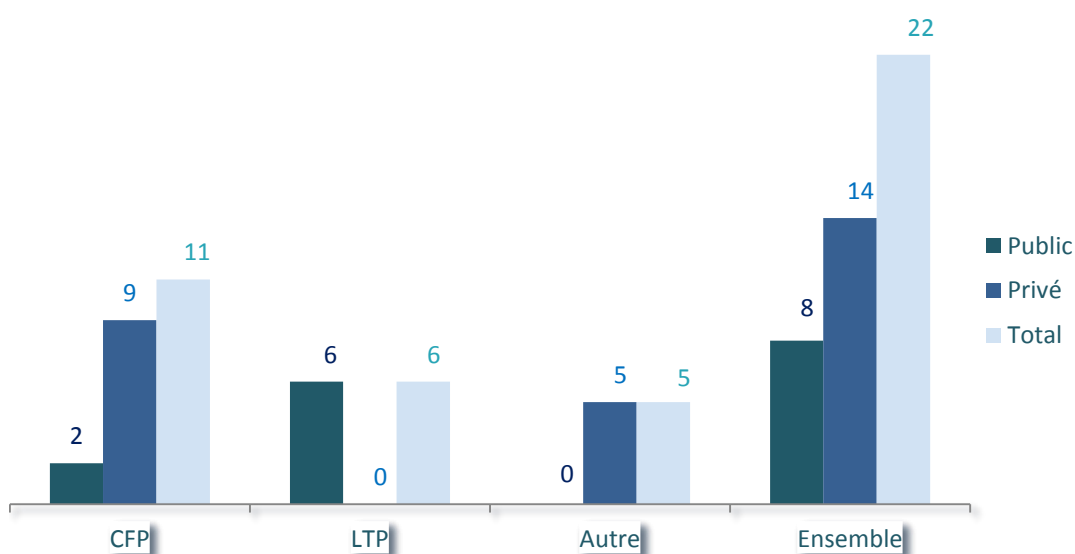
CHAPITRE IV : Le secteur formation

La culture d'entreprise semble être l'un des défis à relever dans le cadre de la considération du secteur emploi à Madagascar. D'une part, les emplois salariés n'arrivent pas à aspirer la majorité de la main d'œuvre, et d'autre part, l'auto-emploi est en bute à des procédures légales rendant quasi-impossible l'articulation entre dynamique formelle et informelle : les gens sont réticents à formaliser leurs activités pour diverses raisons. Par ailleurs, les questions relevant du professionnalisme, du leadership et du système managériale en jeu rendent difficile une analyse objective des réalités traversées par les acteurs. Les axes à relever dans ce cadre concernent l'optimisation de la notion d'emploi, ainsi que l'exploration des dimensions nécessaires à une analyse objective du vécu de l'accès à l'emploi. Plusieurs paramètres sont alors à considérer, et certains de ces paramètres font l'objet du présent chapitre.

IV.1.- Les apprenants et les établissements

Nous allons voir le pourcentage respectif des établissements publics et privés dans l'ensemble des EFP et Ecoles de Formation Professionnelle. Cet indicateur permet de faire une étude comparative sur le nombre des Etablissements privés et celui des établissements publics

Figure n°2: Proportion des établissements selon le type

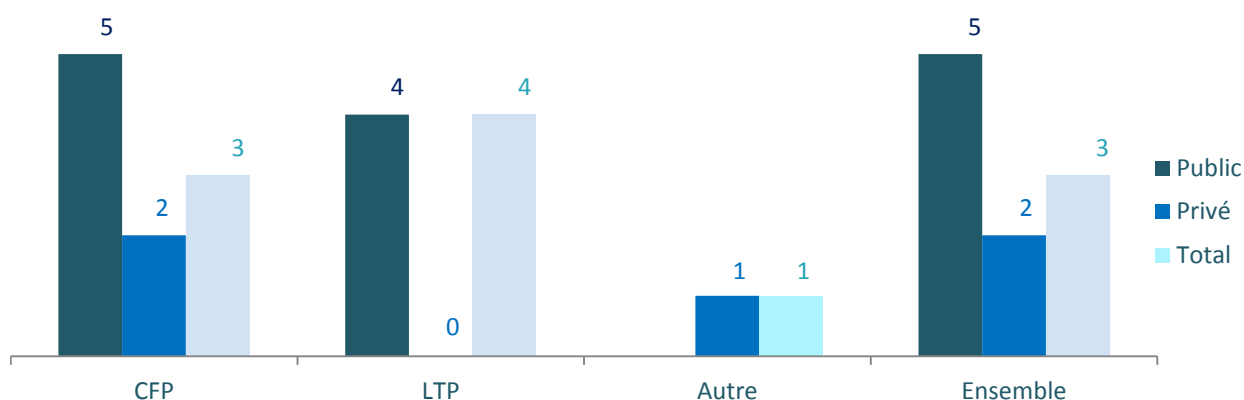


Source : enquêtes personnelles, 2018

La Région Amoron'i Mania compte 22 ETFP. Parmi eux, on compte 8 établissements publics, dont 2 CFP, sis à Ambositra et Ambatofinandrahana, et 5 LTP et 1 LTA. Les 14 établissements restants sont surtout des CFP et des autres instituts de formation technique et professionnelle privés répartis dans la Région.

C'est le nombre moyen des filières dispensées par les établissements publics et privés dans l'ensemble des ETFP.

Figure n°3: Nombre moyen de filière dispensée



Source : enquêtes personnelles, 2018

Dans la Région Amoron'i Mania, un ETFP offre en moyenne 3 filières de formation aux apprenants.

Dans les établissements publics, ce chiffre peut atteindre jusqu'à 5 filières, tandis que dans les établissements privés, le nombre de filière est de 2 au maximum. Ces statistiques montrent que les filières dispensées sont encore restreintes et moins diversifiées surtout au sein des établissements privés.

L'Effectif des inscrits dans l'ETFP montre la répartition des nouveaux apprenants dans l'enseignement technique selon le domaine d'études.

La répartition des filières sur le marché de la formation est analysée par cet indicateur. En fait, il permet de faire ressortir les principales formations dispensées dans la zone d'étude ainsi que les filières inexistantes mais nécessaire dans la zone d'étude.

**Tableau n°2: REPARTITION DES OFFRES DE FORMATION SELON LE TYPE
D'ETABLISSEMENT**

Filières	Public	Privé	Ensemb
Activités primaires	13.89	15.38	14.52
Informatique/Télécommunication	0.00	11.54	4.84
Coupe et Couture/Textile	0.00	15.38	6.45
Coiffure/Esthétique	0.00	7.69	3.23
THR	0.00	11.54	4.84
Gestion/Commerce	27.78	3.85	17.74
BTP	30.56	0.00	17.74
Mécanique/Electronique	0.00	11.54	4.84
Ouvrage Bois	25.00	11.54	19.35
Ouvrage Métallique	2.78	0.00	1.61
Autre	0.00	11.54	4.84
Total	100	100	100

Source : enquêtes personnelles, 2018

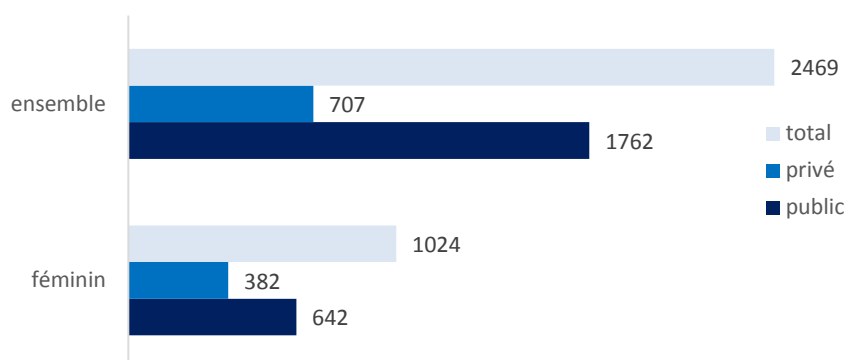
Dans la Région Amoron'i Mania, c'est la filière « OB » qui domine dans les ETFP. Ceci est dû au fait que la Région recouvre de bois exploitable pour les sculptures, meubles, et autres. Viennent ensuite les filières « BTP » et « Gestion/Commerce », avec une proportion de 17.74% chacune.

Les filières « Ouvrage Métallique » et « Coiffure/esthétique » sont les moins dispensées avec un pourcentage respectif de 1.61% et 3.23%.

Les établissements publics proposent surtout les filières « BTP », « Gestion/Commerce » et « OB ». Par contre, les filières « Informatique/Télécommunication », « Coupe et couture/Textile », « THR », « Mécanique/électronique » sont inexistantes au sein de ces établissements.

Les établissements privés offrent principalement les filières « Activités primaires » et « Coupe et couture » si les filières «BTP » et « OM » sont manquantes auprès de ces derniers.

Figure n°4: Effectif des apprenants selon le sexe et selon le type d'ETFP



Source : enquêtes personnelles, 2018

Le nombre d'apprenants dans les ETFP dans la Région Amoron'i Mania est de 2469.

Les garçons sont plus nombreux avec un effectif de 1445 contre 1024 pour les filles. Ceci peut s'expliquer par le fait que les filières dispensées dans les établissements publics leur sont surtout réservées.

Par ailleurs, l'effectif des apprenants dans les ETFP publics dépasse largement ceux des établissements privés avec un écart de 1055 points.

Tableau n°3: REPARTITION DE LA DERNIERE PROMOTION D'APPRENANTS PAR FILIERE ET PAR TYPE D'ETABLISSEMENT

Filières	Public	Privé	Ensemble
Activités primaires	174	94	268
Informatique/Télécommunication		76	76
Coupe et Couture/Textile		201	201
Coiffure/Esthétique		14	14
THR		23	23
Gestion/Commerce	360		360
BTP	358		358
Mécanique/Electronique		345	345
Ouvrage Bois	143	89	232
Ouvrage Métallique	19		19
Autre		255	255
Total	1054	1097	2151

Source : enquêtes personnelles, 2018

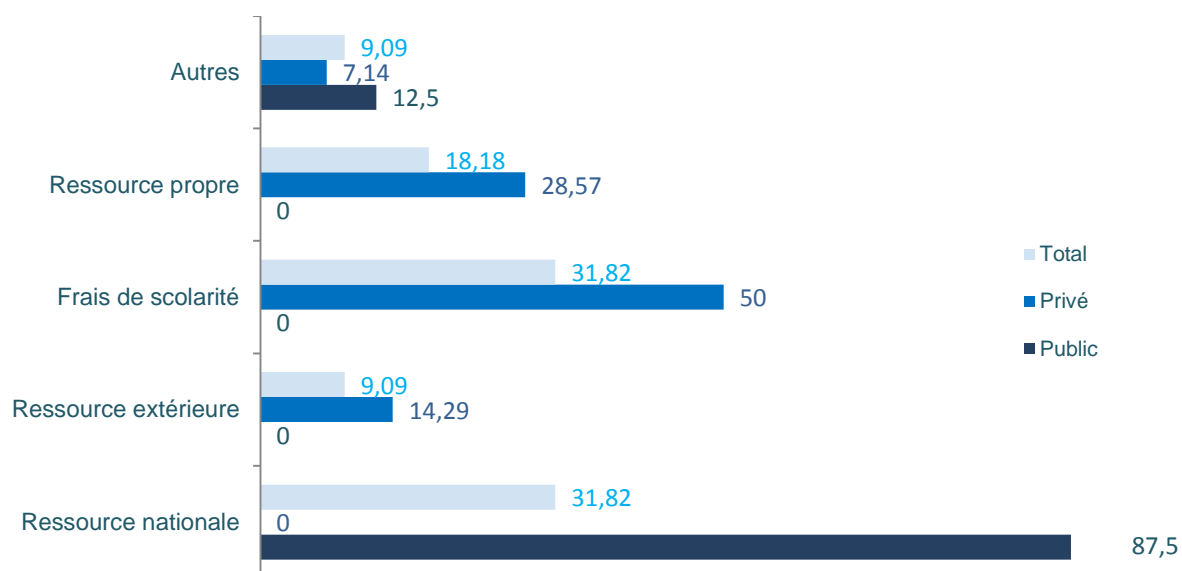
Les filières les plus populaires sont la filière « Gestion/commerce », et la filière « BTP ». Ceci peut s'expliquer par le fait que ces filières sont surtout dispensées par les établissements publics et que ces derniers ont une plus grande capacité d'accueil par rapport à leurs homologues privés.

Dans les établissements privés, c'est la filière « Mécanique/électronique » qui attire le plus les apprenants.

IV.2.- Ressources (financières et humaines)

Cet indicateur met en évidence les principales sources de financement de l'ETFP qui sont généralement : les frais de scolarités et les financements émanant de l'Etat ou/et des structures décentralisées. L'obtention par l'ETFP de financements venant d'autres institutions révèle l'existence de partenariats entre l'ETFP et d'autres organismes ou institutions.

Figure n°5: Proportion des principales sources de financement selon le type d'établissement

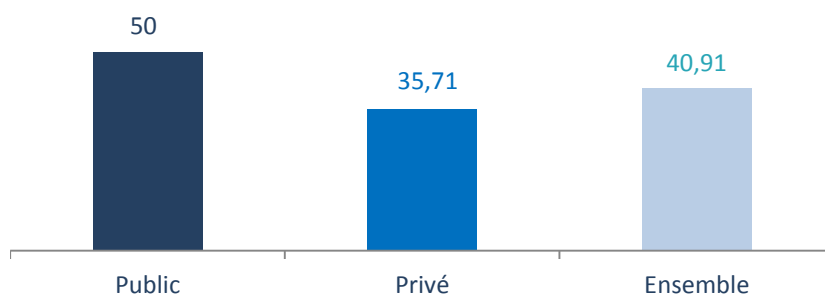


Source : enquêtes personnelles, 2018

L'Etat subventionne 87.5% des dépenses des établissements publics. Par contre, les frais de scolarité et les ressources propres des ETFP privés financent près de 80% de leurs dépenses. Certains ETFP privés bénéficient d'aides extérieures.

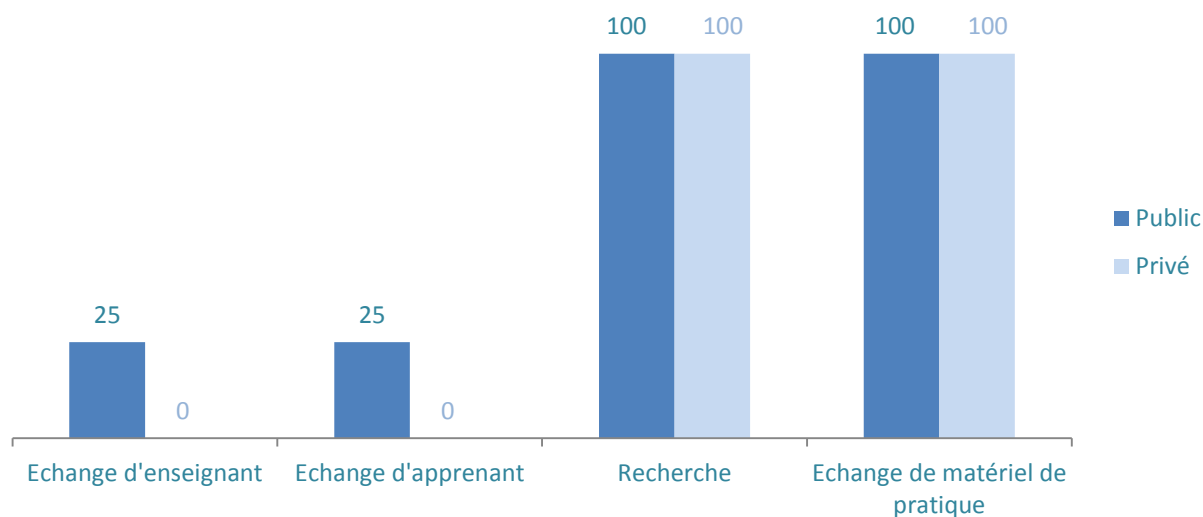
Il y a l'existence et le rôle des partenariats entre les ETFP eux-mêmes. L'objectif de ce partenariat est de déterminer la forme de partenariats existants entre les ETFP et de les développer pour améliorer la qualité de l'enseignement technique et professionnel.

Figure n°6: Proportion des ETFP ayant des partenariats



Dans la région Amoron'i Mania, 40.91% des ETFP ont des partenariats entre eux. Ceci touche 50% des ETFP publics et 35.71% des ETFP privés.

Figure n°7: Type de partenariat inter ETFP



Source : enquêtes personnelles, 2018

Pour les ETFP publics, le partenariat prend la forme d'échange d'enseignant ou d'apprenant, pour 25% des ETFP publics ayant des partenariats, mais aussi de recherche ou encore d'échange de matériels de pratique pour tous les ETFP publics ayant des partenariats.

Pour les ETFP privés, la forme du partenariat se fait surtout sous forme de recherche et d'échange de matériels de pratique.

IV.3.- Le corps des formateurs et enseignants

La proportion des professeurs selon le type d'établissement vise à améliorer la qualité de la formation professionnelle au niveau de la Région Amoron'i Mania.

Tableau n°4: EFFECTIF DES ENSEIGNANTS SELON LE TYPE D'ETABLISSEMENT

Type	Nombre total d'enseignant	Nombre moyen d'enseignant par centre
Public	198	25
Privé	110	8
Ensemble	308	14

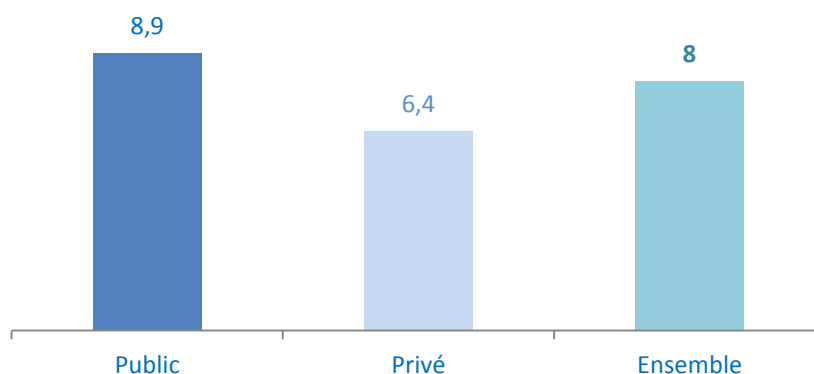
Source : enquêtes personnelles, 2018

L'effectif des enseignants des ETFP dans la Région Amoron'I Mania est de 308 au total. Les ETFP publics comptent plus d'enseignants (198 enseignants) que les ETFP privés (110 enseignants). Ceci renforce le fait que les ETFP publics sont plus grands que les ETFP privés.

Par ailleurs, le nombre moyen d'enseignant dans les ETFP public est trois fois plus que celui des ETFP privés.

Le Ratio apprenant encadreur est le rapport entre le nombre d'apprenants et le nombre d'encadreurs. Cet indicateur permet de connaître la correspondance entre le nombre des formateurs et le nombre des apprenants pour la totalité des ETFP.

Figure n°8: Ratio apprenant – encadreur selon le type d'établissement



En général, un enseignant encadre 8 apprenants dans la Région Amoron'i Mania. Toutefois, le ratio apprenant/encadreur est de 8.9 points pour les ETFP publics. Les ETFP privés sont mieux encadrés avec un ratio de 6.4 points.

IV.4.- Les apprenants

Cet indicateur est utilisé d'une part pour apprécier la position géographique de l'ETFP comme une explication de la facilité d'accès et d'autre part pour expliquer le

mouvement migratoire des apprentis. Par ailleurs, la forte concentration des établissements de formation professionnelle dans une seule localité pourrait entraîner une mobilité d'une certaine catégorie de la population vers ce lieu.

Tableau n°5: REPARTITION DES ETFP SELON LE DISTRICT

District	Public	Privé	Total
Ambositra	2	9	11
Ambatofinandrahana	2	1	3
Manandriana	1	2	3
Fandriana	3	2	5
Total	8	14	22

Source : enquêtes personnelles, 2018

Cette répartition géographique des établissements et centres de formation professionnelle montrent que dans la Région Amoron'i Mania, les principaux Districts (Ambositra, Ambatofinandrahana, Manandriana, Fandriana) disposent d'établissements publics et privés. En tant que Chef-lieu de Région, Ambositra bénéficie plus de centres que les autres Districts.

CHAPITRE V: Difficultés d'admission dans les ETFP

Les Conditions d'admission mettent en évidence l'importance des conditions d'admissions dans les ETFP, à savoir le niveau de recrutement des apprentis et le type de voie d'entrée dans le centre.

V.1.- Concours ou sélection de dossiers

Le niveau de recrutement est un moyen permettant de déterminer la répartition des établissements selon le niveau d'étude de leurs populations cibles. Tandis que les différents types de voie d'entrée dans les ETFP peuvent être soit le concours direct, soit le test de niveau ou étude de dossier.

Tableau n°6: CONSULTATION DE DOSSIERS DES APPRENANTS

Centre	Concours	Sélection	Total
Public	87,5	12,5	100
Privé	0	100	100
Total	31,8	68,2	100

Source : enquêtes personnelles, 2018

Dans la Région Amoron'i Mania, les voies d'entrée à la formation technique et professionnelle se fait généralement par sélection de dossier.

Toutefois, les conditions d'admission dans presque la totalité des ETFP publics se font par voie de concours.

La capacité d'accueil est le nombre d'étudiants qu'un établissement de formation peut accueillir durant une année. Cet indicateur est utilisé pour apprécier les situations générales de la capacité d'accueil des établissements techniques et de formation. Il permet d'estimer la capacité totale des établissements de formation.

La capacité d'accueil des établissements de formation professionnelle est évaluée par le nombre d'apprenants qu'ils peuvent recevoir.

Tableau n°7: CAPACITE D'ACCUEIL SELON LE TYPE D'ETFP

Type d'établissement	Public	Privé	Moyenne
CFP	215	44	75
LTP	222		222
Autre		62	62
Total	220	51	112

Source : enquêtes personnelles, 2018

Dans la Région Amoron'i Mania, un ETFP peut accueillir en moyenne 112 apprenants. Toutefois, Les établissements publics ont des infrastructures plus confortables que les centres de formation privés. Leur capacité d'accueil dépasse largement celle des centres privés.

V.2.- Coût de la formation

Cet indicateur mesure le coût nécessaire pour suivre une formation selon les critères suivants:

- la Durée (cycle long ou cycle court),
- la catégorie de formation (filière),

Tableau n°8: COUT MOYEN DE FORMATION (EN ARIARY)

Filière de formation	Moyenne	Durée
Activités primaires	1 657 200	2 ans ou plus
Informatique/Télécommunication		
Coupe et Couture/Textile		
Coiffure/Esthétique	220 000	9 à 11 mois
THR	78 000	9 à 11 mois
Gestion/Commerce	1 053 333	1 an et plus
BTP	1 069 091	2 ans ou plus
Mécanique/Electronique	137 500	9 à 11 mois
OB	554 222	2 ans ou plus
OM	3 240 000	2 ans ou plus
Autre	756 667	9 mois à 2 ans
Total	966 595	

Source : enquêtes personnelles, 2018

Les coûts de formation varient en fonction de sa durée. Les plus élevés sont ceux des filières « ouvrage métallique », « activités primaires », « gestion/commerce », « BTP » qui ont une durée d'au moins 24 mois. Les moins élevés sont ceux de la filière« mécanique/électronique » et « THR » qui ont une durée de 9 à 11 mois.

Tableau n°9: COUT MOYEN D'UN MODULE DE FORMATION SELON LA FILIERE

Filière de formation	Coût moyen d'un module	Durée
Activités primaires	54 750	3 à 5 mois
Informatique/Télécommunication	51 667	moins de 3 mois
Coupe et Couture/Textile	70 000	3 à 8 mois
Coiffure/Esthétique	110 000	3 à 5 mois
THR	87 500	moins de 5 mois
Gestion/Commerce	277 500	3 à 8 mois
BTP		
Mécanique/Electronique	150 000	3 à 5 mois
OB	155 000	3 à 5 mois
OM		
Autre		
Total	102 842	

Source : enquêtes personnelles, 2018

Pour les formations modulaires, c'est la filière « Gestion/commerce » qui est la plus chère. La plus abordable est la filière « Informatique/Télécommunication ».

Notons que pour la filière « THR », le coût d'un module de formation est plus élevé que le coût d'une formation d'une année. Ceci est due au fait que les formations modulaires offrent une formation en accéléré que la normale.

V.3.- Performance du système de formation

Le taux de réussite est calculé en rapportant le nombre d'admis à l'effectif des candidats présents à l'examen. Cet indicateur permet de mesurer la proportion d'individus qui obtiennent un diplôme parmi les inscrits dans une filière. Pour apprécier la performance dans les établissements techniques, il serait commode de faire la comparaison des résultats de ces établissements avec ceux de l'enseignement général.

**Tableau n°10: TAUX DE REUSSITE PAR FILIERE DE FORMATION SELON LE TYPE
D'ETABLISSEMENT**

sec	Public	Privé	Total
Activités primaires	20,0	90,1	46,3
Informatique/Télécommunication		93,9	93,9
Coupe et Couture/Textile		92,7	92,7
Coiffure/Esthétique		100,0	100,0
THR		87,5	87,5
Gestion/Commerce	69,4		69,4
BTP	32,7		32,7
Mécanique/Electronique		66,7	66,7
OB	74,9	100,0	81,2
OM	100,0		100,0
Autre		51,2	51,2
Total	54,8	83,8	65,9

Source : enquêtes personnelles, 2018

Le taux de réussite à l'examen dans les ETFP dans la Région Amoron'i Mania varie entre 32,7% à 100%. Ce sont les filières « BTP » et « activités primaires » qui enregistrent les taux de réussite les plus faibles. Par contre, tous les apprenants dans les filières « Coiffure/Esthétique » et « OM » réussissent à leurs examens.

Les examens dans les ETFP publics sont plus difficiles par rapport à ceux des ETFP privés. En effet, un peu plus de la moitié des apprenants dans les ETFP publics réussissent à leurs examens contre 8 apprenants sur 10 dans les ETFP privés.

La dimension internationale des établissements est un indicateur de performance, elle revêt la forme de partenariats formels avec d'autres structures à l'étranger (Université, Etablissements de Formation Professionnelles, instituts de formation, écoles, etc...). Ce partenariat est un signe de reconnaissance du niveau de l'enseignement vis-à-vis de l'extérieur.

Seul 4.55% des ETFP dans la Région Amoron'i Mania ont contracté des partenariats avec des ETFP étrangers. Ce sont surtout les ETFP publics qui bénéficient de ce type de partenariat. Il se présente surtout sous la forme d'échange d'enseignant, de recherche et de formation.

Cet indicateur met en exergue les facteurs empêchant la réussite d'une formation de qualité dans les établissements de Formation Professionnelle. Les obstacles sont généralement:

- le manque de formateur
- l'incompétence de formateur

- l'insuffisance des matériels didactiques (quantité et qualité)

Tableau n°11: LES PROBLEMES EMPECHANT LA REUSSITE D'UNE FORMATION DE QUALITE

	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Pas d'accord
Manque de formateurs	36,36	27,27	36,36
Public	37,5	50	12,5
Privé	35,71	14,29	50
Incompétence de formateurs	22,73	36,36	40,91
Public	25	50	25
Privé	21,43	28,57	50
Quantité des matériels	31,82	45,45	22,73
Public	50	50	0
Privé	21,43	42,86	35,71
Qualité des matériels	13,64	45,45	40,91
Public	12,5	50	37,5
Privé	14,29	42,86	42,86

Source : enquêtes personnelles, 2018

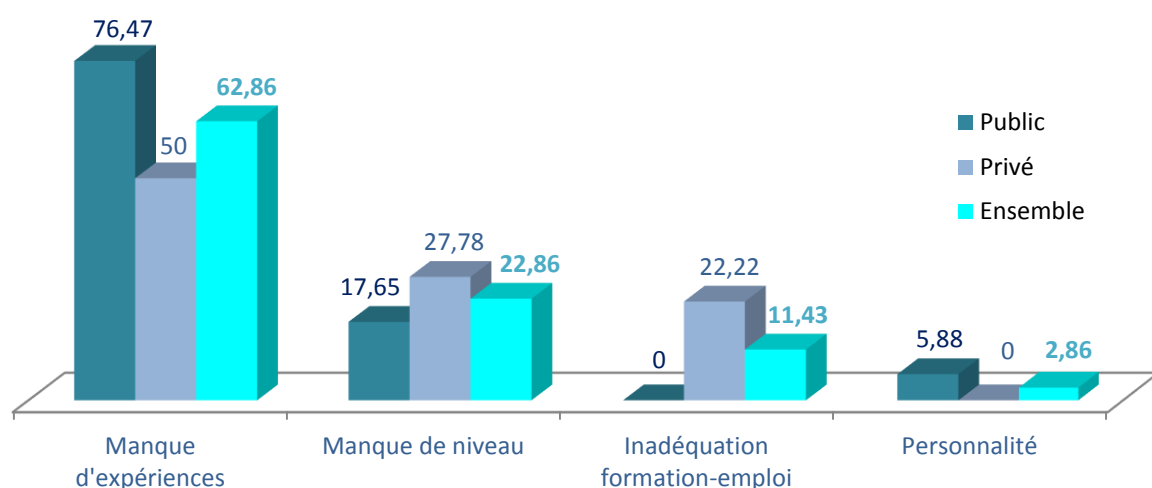
Dans la Région Amoron'i Mania, 2 ETFP sur 3 affirme que le manque de formateur constitue un problème majeur pour la réussite d'une formation de qualité dans la Région. Les ETFP privés sont moins touchés par cette insuffisance.

L'incompétence de formateur touche autant d'ETFP que le manque de formateur. Toutefois, les ETFP privés en sont plus victimes.

Le manque de matériel se ressent chez 8 ETFP sur 10, mais surtout au niveau de tous les établissements privés. Aucun ETFP public n'est touché par cette insuffisance.

Le problème au niveau de la qualité des matériels se ressent chez 6 ETFP sur 10, toutefois, les ETFP privés sont en proie à ce problème.

Figure n°9: Les principaux problèmes des non-placés



Source : enquêtes personnelles, 2018

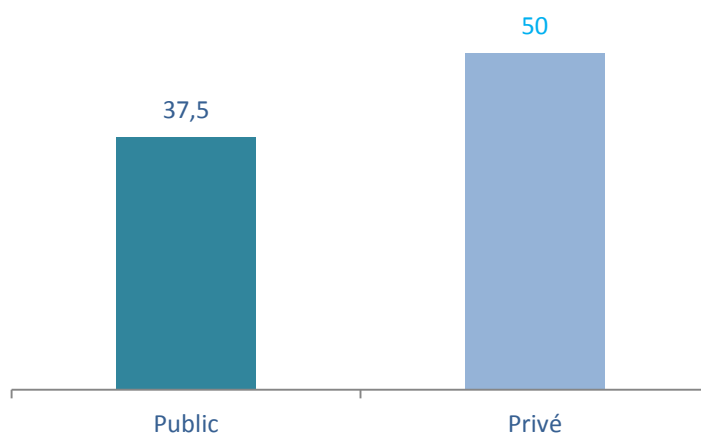
Dans la région Amoron'i Mania, le manque d'expérience est le principal problème des non placés. En effet, un peu plus des 75% des non placés sortants des établissements publics et 50% dans les centres de formation privés le considèrent comme problème primordial. Viennent ensuite le manque de niveau et l'inadéquation formation-emploi qui touchent respectivement 22.86% et 11.43% des non placés. Ces derniers problèmes se ressentent surtout au niveau des sortants des ETFP privés.

V.4.- Transition de formation à l'emploi

Cet indicateur distingue les types de partenariats entre établissements et entreprises pour l'insertion professionnelle :

- les partenariats concernant la recherche des stages des apprentis ;
- les partenariats relatifs au recrutement des sortants des établissements de formation professionnelle par les entreprises.

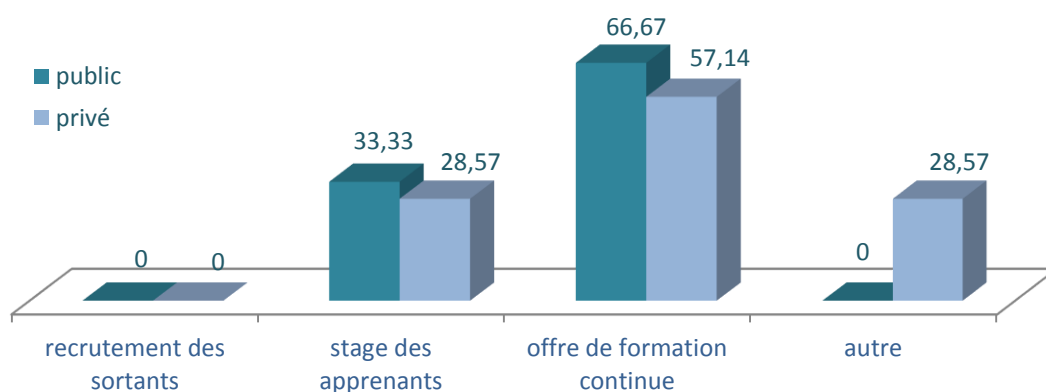
Figure n°10: Proportion des ETFP ayant des partenariats avec les entreprises



Source : enquêtes personnelles, 2018

Dans la région Amoron'i Mania, 45.45% des ETFP soit 37.5% des établissements publics et 50% des centres de formation privés entretiennent un partenariat avec les entreprises.

Figure n°11: Type de partenariats avec les entreprises



Source : enquêtes personnelles, 2018

Le partenariat prend la forme de prise de stagiaires pour 30% des centres, soit 33.33% des ETFP publics et 28.57% des ETFP privés, et d'offre de formation continue pour 60% des centres, soit 66.67% des ETFP publics et 57.14% des ETFP privés.

CHAPITRE VI: Les recrutements

Ce qui interpelle dans ce chapitre est de considérer les capacités d'accueil et les projections de recrutement des entreprises, face à la quête croissante d'emplois de la part des citoyens. Ainsi, il est considéré ici les tenants et aboutissants du marché de l'emploi. Il s'agit alors pour nous de considérer comment se conçoivent les recrutements dans les entreprises enquêtées, pour avoir de éléments d'analyses sur les difficultés d'accès. Les informations ci-après ont été relevées suite à nos explorations qualitatives, notamment avec des entretiens individuelles avec quelques enquêtés.

VI.1.- Recrutement, Formation et Stage

Le recrutement direct est effectué directement par l'entreprise, tandis que le recrutement indirect se fait par l'intermédiaire d'agences de recrutement et/ou d'agences de placement.

Tableau n°12: MODE DE RECRUTEMENT (%)

Recrutement direct	Recrutement indirect	Total
81.82	18.18	100

Source : enquêtes personnelles, 2018

La majorité des entreprises procèdent à un mode de recrutement direct avec un taux de 81,82% qui est une pratique courante leur permettant d'avoir un large choix de postulants. Le recours aux agences de recrutement et/ou de placement nécessite l'allocation d'un budget important, ce qui explique le faible taux des entreprises procédant aux recrutements indirects (18,18%).

VI.2.- Difficultés de recrutement

Les difficultés évoquées dans cette rubrique sont celles constatées par les entreprises lors de recrutements qui sont déjà effectués.

Tableau n°13: TAUX DES ENTREPRISES AYANT DES DIFFICULTES POUR LES RECRUTEMENTS

Type des difficultés	Inadéquation formation-emploi	Manque d'expérience
proportions	50	50

Source : enquêtes personnelles, 2018

La moitié des entreprises affirment rencontrer des difficultés pour trouver la personne expérimentée (50%). Les nouveaux sortants des ETPF n'ont pas l'expérience exigée par les employeurs même s'ils sont suffisamment qualifiés.

La formation des candidats demandeurs d'emploi du secteur tourisme laisse à désirer, selon les opérateurs que nous avons pu approcher. Les compétences ne correspondent pas aux attentes du secteur, qui est en pleine expansion, et qui devrait nécessiter des prestataires plus en phase avec les exigences actuelles : techniques d'accueil, techniques d'approches ... C'est que le domaine de la formation n'est pas adaptée aux réalités actuelles.

VI.3.- Les métiers exercés

Tableau n°14: LE METIER EXERCE, UN CHOIX ECLAIRE OU UNE OBLIGATION ?

<p>« <i>Raha ny tena marina dia fonctionnaire mpampianatra no tenatiako natao, saingy sarotra ny fidirana any. Tsy maintsy niasa aho satria efa niteraka ka tato no mba nahitako asa, avy tamin'ny rafozako. »</i></p> <p>Traduction littérale : <i>En vérité, j'ai cherché à devenir fonctionnaire institutrice, mais il est difficile d'y accéder. Il a fallu que je travaille puisque j'ai donné naissance à un enfant. J'ai pu trouver du travail ici grâce à mes beaux-parents.</i></p>
--

Source : enquêtes personnelles, 2018

Il faut savoir que la jeune femme en question a un diplôme de bacc + 2 en Géographie et a étudié quelques langues auprès d'Institutions privées. Ce cas n'est pas isolé. Les gens exercent les métiers qui leurs permettent de survivre, dans l'immédiat, tout en laissant de côté leurs propres « projets professionnels ».

L'analyse de la recherche d'emploi permet de savoir, dans quels secteurs et branches d'activités les chômeurs veulent s'insérer. Ainsi, les caractéristiques du chômage au niveau de types de chômeurs, à savoir les individus ayant déjà une expérience

professionnelle (ancien occupé) et les individus qui s'insèrent pour la première fois sur le marché du travail appelés individus en quête de premier emploi (primo demandeur d'emploi) constituent des éléments importants de notre analyse.

On peut classer les emplois recherchés selon le niveau d'instruction (non instruits, nouveaux diplômés ou autres), le sexe et le niveau de revenu des chômeurs. Il faut ainsi bien distinguer ceux qui sont au chômage à cause d'une première insertion sur le marché du travail mais qui n'ont aucune formation ou instruction.

VI.4.- Le mode de recherche d'emploi et le type d'emploi recherché

Nos entretiens individuels approfondis informent que les individus qui cherchent des emplois adoptent plusieurs démarches afin d'en trouver ceux qui leur correspondent. La plupart des chômeurs effectuent une démarche individuelle pour rechercher des emplois, soit en prospectant directement auprès des employeurs, soit à travers la mobilisation du réseau des solidarités familiales. D'autres chômeurs ont également recours aux agences de placement et aux annonces publiées par des médias.

VI.4.1.- Branches d'activités désirées par les chômeurs

À Madagascar, la majorité des chômeurs désirent travailler dans le secteur tertiaire et dans le secteur industriel avec des taux respectifs 60% et 36.6%, en 2005. Mais l'agriculture n'attire que 3,2% des préférences des chômeurs.

Tableau n°15: EMPLOIS DESIRES SELON LES BRANCHES D'ACTIVITES

Branche d'activité	Taux
Administration publique	24.70
Agriculture/primaire	2.98
Secteur tourisme	16.59
Autres services privés	5.05
Enseignement privé	16.74
Industrie alimentaire	3.49
Santé privée	29.00
Textile	1.40

Source : enquêtes personnelles, 2018

La santé privée et l'administration publique sont les branches les plus désirées par les chômeurs, avec des taux respectifs 29% et 24,7%. Viennent ensuite l'enseignement privé et le secteur tourisme dans l'ordre des préférences des chômeurs, avec une même proportion avoisinant les 16%. En ce qui concerne les autres branches d'activités notamment les autres services privés et l'agriculture/primaire, les chômeurs ne sont pas vraiment incités à travailler dans ces branches.

VI.4.2.- Branches d'activités désirées par les chômeurs selon le niveau d'instruction

On constate que le nombre de chômeurs augmente avec l'élévation du niveau d'étude. Les chômeurs ayant les mêmes niveaux d'étude désirent travailler dans une même branche d'activité. Ainsi, les chômeurs qui n'ont jamais fréquenté l'école désirent travailler dans les autres industries et dans l'administration publique. En revanche, dans la majorité des cas, ceux ayant un niveau d'étude supérieur demandent d'être embauché en tant qu'enseignant privé. Certains d'entre eux désirent aussi travailler dans les autres industries. Les chômeurs ayant un niveau d'étude primaire orientent leur demande dans la branche de la santé privée tandis que ceux ayant un niveau secondaire désirent exercer dans la branche de l'administration publique et l'enseignement privé. En outre, d'autres branches d'activités n'attirent pas beaucoup de chômeurs quelque soit leur niveau d'étude à cause du niveau de salaire peu attrayant dans ces branches.

VI.4.3.- Secteur institutionnel désiré

Du point de vue du secteur institutionnel, plus de la moitié des demandeurs d'emplois, respectivement 52.21% désirent travailler dans les entreprises privées puisque les rémunérations dans ce secteur sont acceptables. 24.70% et 19.61% d'entre eux envisagent de travailler dans l'administration et de façon indépendante. Par contre, les entreprises d'Etat et les zones franches constituent les derniers choix des chômeurs parce que seulement 2.08% et 1.4% de chômeurs désirent y travailler¹⁴.

Bref, la majorité des demandeurs d'emplois qui ont fréquenté l'école comptent trouver du travail dans les entreprises privées. Les proportions sont réparties de la façon suivante : 61.86% ont le niveau primaire, 52.58% ont le niveau secondaire et 68% ont

¹⁴ Données recueillies auprès du Ministère de la Fonction Publique, du Travail et des Lois Sociales en 2015

fréquenté l'école supérieure. En revanche, les candidats sans instruction envisagent de travailler de façon indépendante. En outre, les entreprises d'Etat n'intéressent que les diplômés supérieurs avec une proportion 22.43% et les zones franches représentent le secteur institutionnel qui attire le moins de demandeurs d'emplois. Les conditions de travail dans ces secteurs sont les premiers facteurs qui ne satisfont les demandeurs d'emplois¹⁵.

Suivant les informations ci-dessus, nous avons sondé nos enquêtés et il en est sorti que le secteur privé est préféré pour le niveau de salaire auquel les employés ont droit. Cependant, les zones franches sont assez critiquées relativement aux conditions de travail qui y prévalent. Par contre, le secteur public (le fonctionnariat) est plus convoité, surtout pour les retraites. Quoi qu'il en soit, les métiers qui peuvent combler les besoins immédiats sont privilégiés.

Un de nos enquêtés a évoqué les faits suivants :

ENCADRE 2 : EMPLOI SALARIE OU AUTO-EMPLOI ?

« Hafa ihany ny asa hoe ianao no patron-nao. Saingy ny fonds no tsy misy ka tsy maintsy miasa aman'olona aloha. Asa angamba any aoriana any rehefa mahangom-bola. Izaho amin'izao tehividy fiarafitaterana, fa mbola sarotsarotra izany. Ny vadiko no ezahiko hampidirina ho fonsionera satria manahirana ny resaka retirety aty amin'nyprivé.Ny tena mahamaika aloha amin'izao dia ny fiainana an-davan'andro tsy maintsy mandeha. Izaho izao miasa ato amin'ity hôtely ty efa ho telo taona izao ... (mitovy taon aamin'ny zanako), tsy nahita an'ity aho raha tsy nisy akama avy any Tanà nilaza hoe nanokatra an'ity ry zalahy. Dia izay no nahatonga an'ahy tato»

Traduction littérale : « c'est différent quand tu es ton propre patron, mais ce sont les fonds qui manquent et l'on doit travailler pour quelqu'un d'autre. Peut-être plus tard, quand j'aurais assez épargné. Je souhaite investir dans un véhicule de transport, mais c'est assez compliqué. Je fais en sorte que ma femme puisse devenir fonctionnaire pour assurer notre retraite puisque c'est assez difficile dans le secteur privé. Ce qui est urgent, pour l'instant, c'est la vie quotidienne qui doit fonctionner. Je travaille dans cet hôtel depuis trois années (le même âge que mon enfant), je n'aurais pas pu trouver ce travail sans des amis venant d'Antananarivo qui m'ont informé sur son ouverture»

Source : enquêtes personnelles, 2018

¹⁵idem

Ce genre de discours est révélateur des difficultés de choix qu'ont les gens dans leurs choix de vie professionnel. L'immédiat est privilégié au détriment des projets sur le long terme. Les choix portent généralement sur les métiers indépendants, mais des blocages subsistent quand à leur accès.

Les réseaux de connaissances constituent des tremplins très usités pour la recherche d'emploi. Les motivations pour un emploi sont dictées par les besoins immédiats. La plupart du temps, les individus ainsi concernés n'ont pas de spécialisation ou de qualifications nécessaires pour les postes qu'ils occupent. L'apprentissage se fait sur le tas, ce qui confirme notre analyse sur le fait qu'il peut exister un manque de professionnalisme dans le secteur tourisme. Cet état de fait est un handicap majeur pour ce secteur.

VI.4.4.- Secteur institutionnel désiré par les chômeurs selon la tranche d'âge

Lorsque les chômeurs atteignent un certain âge plus précisément lorsqu'ils passent au dessus de 40 ans, ils préfèrent plutôt travailler dans les entreprises privées que dans les autres secteurs institutionnels. Par contre, la majorité des candidats âgés de 25 à 40 ans cherchent du travail dans l'administration. En ce qui concerne les jeunes âgés de 25 ans, leurs préférences en matière d'emplois se répartissent suivant le secteur institutionnel. La répartition est la suivante : 19.48% désirent travailler dans les entreprises relevant de la responsabilité de l'Etat (ce qui semble dérisoire dans la mesure où la plupart d'entre elles ne fonctionnent plus), 47.86% préfèrent travailler dans les entreprises privées, 13.09% optent pour les zones franches et 19.58% veulent travailler de façon indépendante notamment l'informel. Par ailleurs, les entreprises d'Etat et les zones franches n'attirent que les jeunes âgés de 25 ans, selon l'analyse.

Ainsi, les choix des candidats reposent sur leurs niveaux de qualification, la considération des employeurs de leur niveau d'éducation et surtout du niveau de salaire car ces demandeurs estiment obtenir un niveau de salaire conforme à leur niveau d'étude. Cependant, il n'en est pas toujours le cas à cause de l'insuffisance de l'offre d'emploi ; d'où la hausse du nombre des travailleurs sous-employés.

La pratique sur terrain que nous avons effectué durant quelque temps était une occasion de mettre en pratique les connaissances acquises durant les études. Certes, ce document n'a certainement pas été conçu dans l'art du métier, ni selon un

professionnalisme rigoureux, n'empêche qu'il nous est si précieux dans la mesure où il est le fruit de nos recherches.

Globalement, l'on peut remarquer que ce ne sont pas les postes qui manquent. Mais ce sont les chercheurs d'emploi qui : soit que les métiers disponibles correspondent à ce qu'ils ont voulu faire, soit qu'ils ont des difficultés à obtenir un emploi, de par leur formation initiale. Quoi qu'il en soit, les difficultés d'accès à l'emploi relèvent généralement d'un déséquilibre entre l'accès aux offres d'emploi pour les demandeurs et les formations qui ne correspondent pas souvent aux besoins du marché du travail.

TROISIEME PARTIE : Prospectives d'une structure d'orientation basée sur l'Education d'Adulte

Pour les théoriciens, plusieurs idées se sont affrontées face à la conception du terme « développement ». Devant la réalité malgache, on ne doit pas simplement comprendre la complexité du développement ; nous devons affronter le combat historique de ce millénaire avec les communautés de base. Pour les intellectuels de diverses formations, le développement a plusieurs significations selon les disciplines.

Si l'adéquation formation/emploi constitue une thématique au centre des politiques sur l'emploi, et si l'on considère que les difficultés d'accès à l'emploi relèvent d'un calcul erroné de l'employabilité, il s'avère que des approches multidisciplinaires soient de mise pour résorber les obstacles individuels et communautaires rencontrés dans le secteur emploi.

Une politique de l'emploi réservée à une analyse macro exclusive ne peut apporter de solutions objectives aux problèmes. Ainsi, avons-nous quelques pistes de réflexions qui peuvent servir.

CHAPITRE VII : Vérification des hypothèses

La problématique qui est à la base de cette réflexion est l'interrogation sur le rapport entre les contributions de la science sociale et humaine de l'éducation d'adulte sur la réduction des écarts de l'inadéquation Formation-Emploi. Cette interrogation a conduit à deux hypothèses :

- Notre première hypothèse est qu'il faut conscientiser les jeunes sur les réalités existantes sur le monde professionnel pour qu'ils puissent bien choisir leurs parcours de formation. En effet, la méconnaissance du marché de l'emploi fait en sorte qu'ils choisissent des filières qui ne correspondent pas aux réalités.
- Notre seconde hypothèse est qu'il faut une structure d'orientation adaptée aux réalités de l'emploi et à celle de la formation afin de mieux canaliser les jeunes vers des carrières ou secteurs porteurs. C'est justement dans ce cadre que l'éducation d'adulte joue son rôle en intervenant comme intermédiaire entre les formations existantes, les jeunes et les emplois disponibles.

VII.1.-Pour la première hypothèse, nous constatons les réalités suivantes auxquelles sont confrontées les jeunes, des réformes de grande ampleur, mais sans doute trop axées sur les structures de gestion du système, ont été mises en œuvre récemment.

Mais malgré celles-ci, des progrès très importants restent encore à faire pour augmenter la performance interne d'un secteur dont l'évolution est indissociable des besoins de qualification futurs du marché du travail.

D'après l'étude de secteur, le système public d'enseignement technique et professionnel devrait relever, entre autres, le défi suivant : Rationaliser la production des services éducatifs à un coût raisonnable pour satisfaire les besoins du marché du travail.

VII.1.1.-Les besoins de formation

L'enseignement technique et professionnel occupe une place relativement modeste dans le système éducatif malgache ; en effet ce secteur accueille aujourd'hui moins de 6% des effectifs d'élèves inscrits dans l'enseignement secondaire.

Compte tenu du contexte macro-économique dans lequel se trouve Madagascar, la taille de ce secteur ne devrait sans doute pas croître de façon très importante à moyen terme. Par contre, le secteur devrait s'attacher à combler une partie des déficits de qualification des jeunes générations d'actifs qui sont importants, et qui n'ont pas cessé

d'augmenter sous le coup de la faible performance du système d'enseignement primaire au cours des années passées.

Compte tenu de la variété des besoins à satisfaire, ces activités de requalification devraient reposer sur des structures souples, et s'effectuer dans un cadre qui mettrait en concurrence les secteurs public et privé de formation sur la base de critères et de mécanismes de financements transparents.

Par ailleurs, des évaluations périodiques des résultats, ainsi que d'autres mesures destinées à encourager la responsabilité financière, devraient être mises en place afin de s'assurer de l'utilisation à bon escient des fonds engagés.

VII.1.2.-Un secteur public confronté à une faible demande et d'un rendement médiocre

Malgré les déficits de qualification de la population active, les établissements publics d'enseignement technique et professionnel attirent une faible demande. Depuis plusieurs années déjà, les effectifs de nouveaux entrants dans les Centres de Formation Professionnelle (CFP) du secteur public ne cessent de diminuer ; ces formations de bas niveau n'accueillent à l'heure actuelle qu'à peine 500 nouveaux entrants par an, qui pour la moitié abandonnent à l'issue de la première année.

Comparativement la demande qui s'adresse aux Lycées Techniques et Professionnels (LTP) est plus importante, puisque 15% des titulaires du BEPC, soit environ 2.700 élèves, s'inscrivent à l'issue du premier cycle de l'enseignement secondaire dans un établissement technique, mais parmi ceux-ci, moins de 40% obtiennent le baccalauréat.

Dans son état actuel, le marché du travail est cependant incapable d'absorber ce faible nombre de diplômés, à l'exception toutefois des titulaires d'un baccalauréat de type tertiaire.

En effet, si plus de 85% de ceux-ci choisissent d'arrêter leurs études à l'issue de l'enseignement secondaire, par contre, près de 70% des bacheliers des filières industrielles entrent dans l'enseignement supérieur pour y poursuivre des études qui, par ailleurs, n'ont aucun rapport avec les formations qu'ils ont suivies dans le secondaire.

L'exposé des différentes réalités montre que nos jeunes sont vraiment en deçà de ces existants, voilà pourquoi une certaine illusion habite ces travailleurs potentiels. La faute est imputée à la non préparation de ces jeunes sur leur futur. En effet, totalement

ignorants de leur cursus, ils sont pareils à du bétail qu'on embarque. Ne sachant même pas ni la destination, ni le point de chute.

Ceci confirme notre première hypothèse sur la non préparation des jeunes, mais également les lacunes dans le programme pédagogique que l'on sert à ces pauvres potaches dont l'avenir est d'avance compromis. Etant donné qu'ils ne savent même pas où ils vont, que vont-ils faire, pour quel métier ils vont se destiner ?

VII.2.-Pour la seconde hypothèse est qu'il faut une structure d'orientation adaptée aux réalités de l'emploi et à celle de la formation afin de mieux canaliser les jeunes vers des carrières ou secteurs porteurs. C'est justement dans ce cadre que l'éducation d'adulte joue son rôle en intervenant comme intermédiaire entre les formations existantes, les jeunes et les emplois disponibles.

VII.2.1.-Une carte des formations trop fragmentée

Compte tenu du faible niveau de la demande, l'offre d'enseignement technique et professionnel est particulièrement abondante, et les établissements ne disposent, par conséquent, pas d'une taille qui leur permette de produire leurs services à des coûts raisonnables.

En moyenne, un CFP n'accueille guère plus de 50 apprenants et fonctionne à 60% de sa capacité seulement. Globalement, les LTP ont un taux d'occupation meilleur, mais près de la moitié d'entre eux comptent moins de 150 élèves. Si l'offre, surtout pour ce qui concerne les CFP, apparaît très fragmentée, elle est aussi faiblement diversifiée : 75% des CFP ne dispensent qu'une ou deux spécialités, 50% des LTP en offrent moins de 4.

Par ailleurs, aucun établissement ne dispose d'avantage comparatif dans des domaines particuliers de formation. Or dans un contexte où la demande est peu importante, cette faible spécialisation de l'offre se révèle assurément coûteuse et inefficace, puisqu'elle revient à multiplier en des lieux différents des formations identiques qui sont, par ailleurs, très peu fréquentées, alors que d'autres, susceptibles de débouchés peut être plus importants sur le marché du travail, comme par exemple les filières agricoles dans les CFP, ne sont pas enseignées.

La fragmentation excessive du système, notamment des Centres de Formation Professionnelle, et la sous utilisation de la capacité d'accueil des établissements qui découle d'une demande particulièrement faible impliquent que les coûts de

fonctionnement des établissements d'enseignement technique et professionnel sont élevés, voire exorbitants pour ce qui concerne les CFP.

Dans ceux-ci, le coût par élève y est de l'ordre de 400.000 Ariary, soit près de cinq fois le coût unitaire des collèges d'enseignement général; les établissements d'enseignement professionnel malgaches sont près de deux fois plus coûteux que ceux d'autres pays à faibles revenus, leurs coûts étant grevés, entre autre, par une utilisation excessive de personnels administratifs et techniques qui, de toute évidence, ne sont pas au centre du processus de production des services éducatifs.

Ces coûts très élevés ne pourraient être rabaissés sans une restructuration profonde de la carte scolaire, notamment au niveau des CFP, qui pourrait s'appuyer sur les potentialités de certains établissements, en particulier de certains LTP. La spécialisation accrue de l'offre permettrait non seulement de rationaliser un système qui est à présent onéreux, mais elle permettrait aussi de diversifier de façon raisonnée les formations existantes.

VII.2.2.-Un système de gestion démesuré et donc coûteux

Les coûts d'administration sont non seulement élevés au niveau des établissements d'enseignement eux-mêmes, mais ils le sont aussi au niveau du système en général.

En effet, à elle seule, l'administration aux niveaux central et régional du système public d'enseignement technique et professionnel absorbe près du tiers du budget ordinaire du secteur ; la dépense d'administration par élève est d'environ 110.000 Ariary, soit 10 fois celle de l'enseignement primaire et 3 fois ce qu'il en coûte dans l'enseignement secondaire général ou dans l'enseignement supérieur.

Les dépenses d'administration au niveau des établissements sont, elles aussi, particulièrement importantes, puisqu'elles représentent plus de 20% des dépenses ordinaires du secteur. Au total, ce sont donc près de 50% des dépenses du secteur qui sont allouées à l'administration du système, soit bien plus que dans les autres niveaux d'éducation.

Il ressort de ce panorama des différentes sommes allouées à la structure interface qui va orienter l'élève dans son choix qu'il faudrait déboursier des sommes conséquentes pour sa mise en place : ce qui n'est toujours évident en regard du faible pouvoir d'achat des parents, mais également compte tenu du budget destiné à l'enseignement technique

et professionnel considéré comme des parents pauvres du développement de l'éducation dans la Grande Ile.

En effet, les élèves médiocres ont toujours été orientés vers l'enseignement technique et professionnel, tout en sachant que ceux-ci vont trouver du travail tout de suite après leur cursus qui ne dure que quelques mois.

De ce fait, selon certains décideurs, la mise en place d'une structure pour orienter les élèves serait pure perte d'argent et de temps, alors que cela s'avère être nécessaire pour mieux encadrer ces jeunes. Nous estimons que cette seconde hypothèse est confirmée pour la raison évoquée ci-dessus.

Une connaissance de l'environnement de l'emploi, des contraintes y afférentes sont nécessaires pour prendre les décisions adéquates pour l'insertion des jeunes dans un marché de travail où les concurrences sont féroces, mais où chacun essaie de se tailler une part de lion à partir d'une niche. D'où l'opportunité de la mise en place d'une structure jouant le rôle d'interface entre jeunes et marché de travail.

CHAPITRE VIII: Intérêts scientifiques de l'Etude

Pour les uns, le concept de développement durable est assez clair pour être opérationnel. D'autres le voient comme une panacée et un catalogue de bonnes intentions qui devraient permettre tout à la fois, sans trop préciser comment, de combiner un ensemble d'exigences dont la satisfaction des besoins essentiels des communautés humaines présentes et futures, en rapport avec les contraintes démographiques.

VIII.1.- La politique de l'emploi

En rapport avec notre filière d'études, nous avons choisi de mener nos recherches dans le domaine de la formation professionnelle (en contradiction avec la formation académique) des demandeurs d'emploi, suite aux multiples constats par rapport aux exigences ou conditions des postes publiés par les différentes entreprises lors du processus de recrutement.

C'est l'une des raisons qui a justifié le choix de ce sujet d'une part et d'autre part, nous avons voulu nous intéresser à cette formation professionnelle qui a beaucoup d'impact sur la politique de l'emploi et qui vise à réduire le chômage. Cette formation est jugée nécessaire pour les demandeurs d'emploi afin de leur permettre d'acquérir une connaissance supplémentaire sur les différentes professions en vue d'une augmentation de la capacité d'employabilité.

Notre travail intéresse donc le pouvoir public qui a la politique d'emploi dans ses mains dans la mesure où il doit organiser les structures de formation des diplômés d'enseignement afin de leur conférer la qualification nécessaire pour répondre aux conditions posées par les employeurs.

VIII.2.- Liens entre formation et emploi

Dans un contexte où le chômage a atteint un niveau très élevé, le travail reste une énigme aux sans emplois et une monnaie courante aux personnes amadouées au monde du travail.

Pour les sans-emplois, il est quasiment difficile de s'accaparer d'un emploi décent suite au manque d'expérience requise et à la capacité d'employabilité demandée par les employeurs. Pour un poste publié par exemple, des conditions d'avoir autant d'années d'expérience, d'une bonne capacité d'employabilité, sont exigées pour être sélectionné au test d'embauche. Si les conditions susmentionnées ne sont pas réalisées par les

demandeurs d'emploi, ces derniers n'ont pas la chance d'être sélectionnés en tant que candidat au test d'embauche. C'est pourquoi, bon nombre de demandeurs d'emploi n'arrivent pas à trouver un emploi décent et risquent de demeurer éternellement sans emploi.

Il est également constaté que les sans-emplois n'accusent pas d'expérience professionnelle requise que la plupart d'entreprises demandent lors des publications des postes vacants. Ils sont soit nouveaux diplômés, soit anciens diplômés mais sans expérience professionnelle et ils sont butés à la théorie qu'à la pratique. Or, d'ores et déjà, les employeurs cherchent les candidats compétitifs, qui ont beaucoup de connaissances et d'expériences sur les postes à pourvoir.

C'est pourquoi, les projets de formation des demandeurs d'emploi doivent pouvoir s'intégrer dans les projets personnalisés d'accès et de retour à l'emploi pour autant qu'ils correspondent à une réelle chance d'insertion sur le marché du travail ou de développement d'une activité. Et ils doivent pouvoir bénéficier d'un accompagnement et d'une orientation vers la formation pertinente. Une meilleure efficacité des dispositifs d'orientation et d'accès à la formation est ainsi nécessaire et indispensable pour permettre aux demandeurs d'emploi d'acquérir les compétences clés pour pouvoir augmenter leur capacité d'employabilité afin de disposer de tous les atouts pour accéder et se maintenir dans les emplois de demain.

Dans l'esprit de beaucoup d'employeurs, c'est le niveau initial de formation associé à une activité et une expérience professionnelle qui sont supposés meilleures capacités d'adaptation à un poste. En outre, la formation professionnelle renforce les effets sociaux produits par l'école, l'université. D'où, la formation initiale donnée par les écoles ainsi que les universités est nécessaire, mais elle devrait être accompagnée par une formation professionnelle. Car la qualification est une boîte à outil que détiennent les demandeurs d'emplois tandis que la compétence désigne la manière d'utiliser concrètement cette boîte à outil, de la mettre en œuvre¹⁶.

En effet, lors de nos recherches, nous avons constaté que les postes publiés par la plupart d'entreprises, présentent beaucoup de conditions ou critères *sine qua non* (expérience professionnelle requise, connaissance sur les postes à pourvoir) pour être sélectionné au test d'embauche. Or, parmi les demandeurs d'emploi, l'on trouve un bon nombre de nouveaux et anciens diplômés qui sont à la quête de l'emploi mais sans

¹⁶ LOPEZ A., Des formations pour quels emplois ?, La Découverte, 2005

expérience professionnelle ni connaissance requise par rapport aux postes publiés nonobstant la formation initiale donnée par les écoles et universités. Ceci est l'une des causes qui entraîne le chômage pour chaque secteur d'activités, alors que les politiques de l'emploi cherchent à réguler le marché de l'emploi, en réduisant sensiblement le taux de chômage. Pour le secteur tourisme, la méconnaissance, voire la sous-estimation des avantages pouvant être soutirés dans ce domaine, entraînent des dysfonctions, alimentant le reste des défaillances constatées dans les autres dimensions économiques relevant de l'emploi. Le secteur tourisme, dans la Région gagnerait plus à valoriser les demandeurs locaux, suivant les besoins de recrutement constatés, au détriment surement des formations initiales adoptées par les concernés, et moyennant sûrement des investissements en termes de renforcement des capacités.

VIII.3.- Position des Centres de Formations envers les entreprises

Il convient d'abord de comprendre que les Centres de Formations, comme entreprise publique et la formation professionnelle comme phénomène social, ont chacun des stratégies liées aux objectifs qu'ils poursuivent, les deux ont une part des responsabilités sur l'évolution des entreprises.

En effet, la formation professionnelle que doit apporter les Centres de Formations, devrait s'inscrire dans les principes de "l'adaptation" et "la rationalité" pour créer l'équilibre dans le processus de développement nécessaire.

- L'adaptation est le fait pour l'entreprise de formation professionnelle, comme les Centres de Formations, de se conformer aux exigences et à la philosophie de la mondialisation, tout en tenant compte des évidences que connaissent les entreprises locales et les travailleurs.
- La rationalité serait alors le principe qui permettrait aux Centres de Formations d'évaluer l'importance et la raison d'être (nécessité) de telle ou telle formation qu'exige la mondialisation pour que les masses laborieuses ne subissent pas les effets pervers de la mondialisation.

Certes, les Centres de Formation sont un champ d'exploitation à la fois très vaste et important pour toutes les générations bien qu'il soit dépourvu des capacités compétitives et des moyens adéquats pour la bonne formation. Et pourtant, dans presque tous les pays, la formation professionnelle est nécessairement la préoccupation de l'Etat qui est sensé y investir en vue de rendre les demandeurs d'emploi utiles dans l'exercice

des différentes fonctions professionnelles. Et c'est grâce à la législation du travail que l'Etat, protège et suscite le désir de la formation chez les acteurs du travail (l'employeur et le travailleur, demandeurs d'emploi), tout en se situant dans le processus de l'évolution technologique et idéologique en vue de persister à toute époque. A titre d'exemple, dans l'Europe de l'Est, le Japon, l'Etat se limite à donner des instructions générales et technologiques de base, l'entrepreneur et son entreprise, complètent l'Etat par des formations de longues et courtes durées axées notamment sur la profession.

Le plus grand devoir des Centres de Formations c'est de disposer de spécialistes et assurer la formation dans tous les domaines de la professionnalisation industrielle et bureaucratique répondant ou adaptable à l'idéologie de chaque époque pour que les patients (demandeurs d'emploi) et les contribuables puissent y trouver d'importance et y recourir à tout moment.

Il est évident, que « *La formation professionnelle offre de nombreuses opportunités de prospérité aux communautés et aux individus si ces derniers sont compétitifs sur la scène nationale et internationale* »¹⁷. En effet, dans le cas des Centres de Formations, la connaissance doit s'impliquer dans la formation pour donner un engouement préféré et pour participer au développement national. La formation n'est cependant pas une panacée mais un moyen privilégié entre tous pour le changement et le progrès. Elle n'est qu'un aspect devant équilibrer le secteur de la professionnalisation face au développement mondial basé sur l'innovation technologique et des nouvelles méthodes de travail.

Au fait, les emplois sont centrés sur la compétitivité du marché du travail, il faut cependant que cette formation professionnelle des demandeurs d'emploi mette l'accent sur les nouvelles technologies de la mondialisation pour que les personnes formées aient une bonne capacité d'employabilité afin de faire face et de résister à la concurrence et compétition de l'emploi. Ainsi en est-il du secteur tourisme.

C'est la raison pour laquelle, l'Etat doit se rendre compte de tous ces aspects et disposer des ressources nécessaires pour permettre aux Centres de Formations d'être capable de former et de se faire former pour jouer un rôle positif lui assigné. Par conséquent, la professionnalisation du travail doit nécessairement suivre la logique de la

¹⁷TOURAIN A., 1984 – *Le retour de l'acteur*, Paris, Fayard

mondialisation pour ne pas être marginalisée par rapport à l'évolution mondiale, mais, elle doit aussi tenir compte des moyens dont elle dispose pour son développement.

Au cours de nos enquêtes, nous avons constaté qu'au fur et à mesure les demandeurs d'emploi ont compris que la formation professionnelle joue un grand rôle pour accéder aux emplois correspondant à leurs aspirations et aux besoins du marché du travail.

VIII.4.- Redynamisation des Centres de Formations

Redynamisation compte tenu de la nouvelle méthodologie du travail axée sur l'innovation technologique, raison pour laquelle les Centres de Formations comme entreprise publique de formation professionnelle vise à alléger les difficultés éprouvées par les demandeurs d'emploi au regard des exigences faites par les employeurs par rapport aux critères des postes publiés. Cependant, le secteur tourisme semble rester en arrière garde dans cette perspective, dans la mesure où il ne s'agit pas principalement d'une priorité, ni pour les pouvoirs publics, ni pour les demandeurs d'emplois, qui n'y ont pas perçus un secteur porteur.

Le préalable pour toute redynamisation des entreprises et surtout des Centres de Formations est de placer l'homme qu'il faut à la place qu'il faut (the right man on the right place) et de lui restituer au centre du développement pour son bien-être social, sinon la formation fournie n'aura pas un engouement dans la société.

A cet effet, il est toujours impérieux pour les Centres de Formations d'avoir la connaissance et d'être informé sur l'évolution technologique au niveau mondial, l'évolution économique, la formation fonctionnelle, en vue d'appliquer certainement sa politique de formation et savoir orienter les demandeurs d'emploi ; comme soulignent G. FRIEDMANN ET P. NAVILLE : « *la médiocre qualification des travailleurs demeure dans les régions où s'amorce l'industrialisation, un fait général et pose des problèmes complexes aux responsables de tout plan de développement... d'ailleurs, la formation professionnelle est souvent peu organisée, insuffisante en quantité ou mal orientée en fonction des besoins réels des entreprises qui se créent...* »¹⁸.

Bien que la formation intervienne dans plusieurs de cas quand il y a déficit dans l'exercice du travail, tout doit se faire dans la planification et non dans la précipitation ; la planification serait une étude ordonnée et systématique de l'application des stratégies

¹⁸ G. FRIEDMANN ET P. NAVILLE, *Le Travail en miettes : Spécialisation et loisirs*, Gallimard, 1956

de la formation inhérente au développement en cours et selon les exigences de l'environnement social.

« Le développement n'est donc pas exclusivement une croissance économique, une augmentation des richesses, un meilleur équilibre entre la production et consommation, une transformation des échanges ; il est avant tout, transformations des structures sociales, ethniques et régionales, transformations des hommes, de leurs mentalités, et de leurs attitudes »¹⁹. A cet effet, la redynamisation n'est cependant pas l'affaire des Centres de Formations seul, mais demande la participation de l'Etat, des entreprises et des demandeurs d'emploi.

De ce fait, nous mettons l'accent sur une dimension endogène et une dimension exogène afin d'assurer un bon équilibre à la redynamisation des Centres de Formations:

VIII.4.1.- Dimension endogène

L'idéologie de la mondialisation est une contrainte pour tous les pays du tiers monde, laquelle contrainte est celle de subir les effets de la mondialisation si elle ne se crée pas de garde-fou. Certes les Centres de Formations attendent de la mondialisation des nouvelles méthodes et techniques de la formation professionnelle et de l'exercice du travail technique et bureaucratique pour une bonne adaptation par rapport à l'évolution mondiale.

Ces nouvelles méthodes et techniques sont des connaissances nouvelles et stratégies du travail basées sur l'évolution scientifique en général et technologique en particulier. En effet, la redynamisation du point de vue interne des Centres de Formations est tributaire de la volonté et la capacité des mandataires placés à la tête de ces institutions.

Dans cette optique, la redynamisation au niveau interne des Centres de Formations doit procéder par la levée des obstacles et les différentes contraintes à son développement ce qui est une condition indispensable qui permettrait le renforcement des points positifs susceptibles de mettre l'entreprise à l'abri de la marginalisation, et créer d'autres stratégies relatives aux exigences de la philosophie millénariste. A cet effet, l'identification des déficits internes de l'administration et le fonctionnement technique des Centres de Formations se résume en ceci :

¹⁹G. FRIEDMANN ET P. NAVILLE, *Le Travail en miettes : Spécialisation et loisirs*, Gallimard, 1956

VIII.4.1.1.- Au niveau de l'organisation

Il y a problème dans la planification des activités de formation relative aux attentes des entreprises et des demandeurs d'emploi, ainsi qu'aux exigences même de la mondialisation c'est-à-dire que les Centres de Formations ne disposent pas des formateurs dans tous les domaines exigés par la mondialisation notamment l'Internet, maintenance des réseaux satellitaires et téléphoniques...

VIII.4.1.2.- Au niveau technique

Ici se remarque la vétusté d'équipement caractérisé par l'absence d'une politique permanente de l'amortissement et le renouvellement des matériels ; la carence des outils de production et de formation.

VIII.4.2.- Dimension exogène

Le problème de la redynamisation des Centres de Formations pour une bonne formation dans le secteur professionnel en général est aussi, en grande partie une affaire de l'Etat qui doit lui assurer un environnement sain et planifié pour l'intérêt de toute la population active, sachant que la nouvelle idéologie de la mondialisation impose le changement sur tous les plans, d'où une nécessité de se préparer en conséquence.

Les Centres de Formations est l'une des entreprises qui composent le portefeuille de l'Etat et qui est sous les contraintes de subir une redynamisation globale au même titre que les autres.

Le regard de l'Etat n'est beaucoup plus orienté que sur les entreprises qui contribuent au gonflement de son budget. Alors que celles qui de l'Etat providence (social), sont de plus en plus négligées.

Ainsi, que ce soit les opérateurs ou les chercheurs potentiels d'emplois connaissent des problèmes en termes de vétusté de l'infrastructure et de la superstructure présidant au fonctionnement du marché de l'emploi. Il n'est alors pas étonnant que les demandeurs d'emploi connaissent des difficultés, voire-même que les emplois soient mésestimés.

CHAPITRE IX : Difficultés relative à une orientation efficace

Deux volets sont à considérer : le côté culturel et le côté politique, pour mieux appréhender les problématiques de l'emploi. Le culturel semble être relégué à la seconde place dans les réflexions sur l'emploi. Les politiques semblent être empreints de démagogues, empêchant un épanouissement des tendances vers l'amélioration des choses.

IX.1.- Plans d'actions de la promotion de l'emploi en général

Suivant une organisation locale et en fonction du guide proposée pour les rapports, la commission emploi a agencé les méthodes de réflexions selon les manières suivantes :

IX.1.1.- Les grands axes d'interventions

**Tableau n°16: IDENTIFICATION DES DIFFICULTES RENCONTREES
POUR L'EMPLOI**

TYPES D'EMPLOIS	PROBLEMES
EMPLOIS SALARIES	<ul style="list-style-type: none">- Manque de qualification des travailleurs (surtout dans le secteur privé)- Problème de mentalité (il y a une propension à sous-estimer, un certain complexe de supériorité et un manque d'initiative)- Manque et absence d'expériences professionnels (stages, périodes d'essai, ...), surtout du côté des jeunes- Manque de compétitivité au niveau national des travailleurs locaux, surtout des jeunes, à cause des différences de niveaux d'études
AUTO-EMPLOI	<ul style="list-style-type: none">- Manque de financement (problèmes des IMF, manque de capital, problème de fonds, ...)- Même problèmes soulevés pour le cas des salariés- Fiscalités trop élevées et assez compliquées- Mauvaise gestion (irrationalité dans les comptabilités)- Manque de formation des Formateurs
EMPLOIS INFORMELS	<ul style="list-style-type: none">- Manque de structure pouvant règlementer et exercer un suivi des activités (surtout dans le commerce et les services)- Le phénomène de corruption pousse à la prolifération du secteur informel- Manque de connaissance sur les cadres légaux en vigueur, les déclarations pour être formels, ...)

Source : enquêtes personnelles, 2018

IX.1.2.- Les objectifs quantitatifs et qualitatifs

Il s'agit en général de garantir les éléments suivants :

- Une répartition régionale équitable de l'affectation des agents de l'Etat s'occupant des questions de l'emploi et de la formation
- Une bonne gestion de l'accès des jeunes locaux dans les perspectives des emplois existants et futurs, de manière à mieux les avantager
- Amélioration de la qualité des établissements de formation, ainsi que le contenu des formations

IX.2.- Les actions à entreprendre pour atteindre chaque objectif

Tableau n°17: SOLUTIONS PROPOSEES

TYPES D'EMPLOIS	SOLUTIONS
EMPLOIS SALARIES	<ul style="list-style-type: none"> -Il faut des Formations adéquates, correspondant au secteur tourisme -Il faut appuyer sur l'éducation citoyenne -Il faut créer une structure d'accueil des sans expériences
AUTO-EMPLOI	<ul style="list-style-type: none"> -L'Etat doit mettre en place un Fond de garantie pour les actifs indépendants, afin de les assurer, pour permettre plus de prise de risques économiques -Faciliter l'accès aux services de micro-finances -Même solutions soulevées pour le cas des salariés -Allègement de la fiscalité -Proposer des formations en matière de gestion (G2, G3), pour éviter les cas d'irrationalités dans les dépenses et permettre des perspectives de réinvestissement des bénéfices
EMPLOIS INFORMELS	<ul style="list-style-type: none"> -Les rendre formelles -Renforcer la sensibilisation sur les avantages et désavantages relatifs aux secteurs formels et informels

Source : enquêtes personnelles, 2018

IX.3.- Les recommandations spécifiques à la promotion de l'emploi dans la Région :

- Création d'une structure d'accueil des sans expériences
- Résorber les pratiques de corruption et sensibiliser sur les cadres légaux en matière d'activités génératrices de revenus (la loi en vigueur, déclarations pour être formels, ...)
- Appuyer sur des formations en matière de gestion (irrationalité dans les comptabilités)
- Fonds de garantie accordée par l'Etat et allègement de la fiscalité pour le secteur informel et l'auto-emploi
- Mise en place d'une banque de données (à travers des enquêtes et une structure spécifique)
- Création d'un Guichet unique jouant le rôle d'intermédiaire entre l'Etat – l'Employeur – les Demandeurs d'emploi pour le cas de l'employé salarié, en auto-emploi et du secteur informel
- Favoriser l'auto-emploi et faciliter l'accès à l'IMF pour lequel L'État joue un rôle facilitateur

IX.4.- Situation de la problématique, des objectifs et des hypothèses

L'alternance entre travaux de recherches et travaux de terrains (la recherche – action, en somme), permet de mieux appréhender la complexité de la vie dans le monde rural. On ne peut pas vraiment dire qu'il n'y ait pas de progrès social, mais on ne peut pas dire non plus que le secteur tourisme soit en difficulté (nonobstant les phénomènes récents qui l'ont handicapé : problèmes d'insécurité, de transports, etc.), surtout si l'on se base sur les paramètres contemporains de mesures de la pauvreté.

IX.4.1.- Chômage et sous emploi

C'était déjà longtemps que des théoriciens ont consacré leur temps à la recherche de la théorie pertinente et favorable pour justifier les vraies causes principales du chômage et le sous emploi. Malgré, leurs efforts considérables, les résultats restent discutables et même contradictoires. En prenant les théories des néoclassiques, ils ont confirmé que le plein emploi existe toujours, mais le problème reste au niveau du salaire. Par contre, pour

Keynes, il a expliqué que le chômage existe toujours à cause de la pauvreté. Par ailleurs, l'imperfection du marché de travail a été conçue de la réalité.

Cela est dû par le monopsonne, ainsi que le problème d'information sur l'offre de travail. De l'autre côté, le capital humain joue des rôles très important dans le monde de travail, ce qui constitue un paramètre non négligeable sur ce problème d'emploi. Par conséquent, le développement du pays dépend surtout de la solution permettant la diminution jusqu'à la suppression de cette phénomène de chômage. Ainsi, non seulement les théoriciens ont essayé de donner une explication concernant ce problème d'emploi mais aussi, ils ont proposé des solutions.

D'une part, Malthus et Stuart Mill ont dit qu'il faut arrêter l'accroissement de la population et favoriser la formation en éducation pour que chaque individu de la population ait la chance de gagner un emploi correspondant. D'autre part, Adams Smith et Ricardo ont expliqué que l'accumulation de capital et l'ouverture du marché constituent une solution favorable à ce problème. En outre, certains théoriciens comme Keynes et les mercantilistes ont proposé la création monétaire afin que la demande et la circulation de monnaie incitent une création d'emploi à nouveau.

IX.4.2.- La pauvreté

En ce qui concerne la pauvreté, nous avons essayé de la clarifier pour pouvoir tirer sa relation avec l'emploi. Nous avons constaté sa liaison avec les inégalités entre les individus de la société. Ces inégalités ont des causes internes et externes. Ces premiers se produisent à l'intérieur de la nation comme causes directs tels que la paresse, les problèmes démographiques et géographiques. Ces derniers sont rencontrés lors de la relation du pays avec les extérieurs comme le commerce international. Puis nous avons dégagé les indicateurs de la pauvreté monétaire comme revenu et le non monétaire comme la santé dans l'objectif de déterminer et classer les pays et les populations pauvres.

Même si le taux-chômage est en baisse, face au politique de la relance économique pour dynamiser l'emploi, plus de la moitié de la population active dans les entreprises formel subit des revenus très bas avec de taux de 53,3% sont sous employés. Donc la politique de l'augmentation de revenu n'incite peut être les entreprises étrangères à ne pas investir ici, car la main d'œuvre à bon marché à Madagascar est un des causes qu'ils incitent à venir ici. En plus, les effets de croissance sur les différentes catégories de la population ne sont pas les mêmes. En fait la croissance économique en général et le

développement socio- économique apportés par les investisseurs étrangers en particuliers profitent plutôt à la population urbaine qu'à la population rurale. La concentration des investissements aux grands centres urbains explique cette situation. Ce qui fait qu'il y a une amélioration nette des conditions d'activités des ménages urbains à travers les indicateurs suivants : - hausse de l'entrée sur le marché de travail, - amélioration de revenu des ménages, - Augmentation de la création d'emploi surtout les emplois dans les entreprises. Or, nous précisons ici que la majorité de la population malgache vit dans le milieu rural avec 73,77 de la population générale, seulement les 26,3% de la population vivent en milieu urbain. De ce fait l'emploi et les revenus créés ne touchent pas la majorité de la population. Et même le chômage et la pauvreté en villes persistent toujours.

IX.4.3.- La politique de l'emploi

La politique de l'emploi de l'Etat se base, en priorité, par la relance économique où le gouvernement s'intéresse beaucoup sur la mise en place des investisseurs étrangers comme une génératrice de l'emploi. La persistance du chômage et de la pauvreté généralisée signifie que la croissance économique positive retrouvée relative 6,0% en 2001 (INSTAT) est encore peu significative par rapport aux besoins d'amélioration du niveau de vie de la population Malagasy en général. Donc, la contribution de tous les acteurs économiques au développement du pays, y compris les investisseurs étrangers, ne touche pas encore toutes les catégories sociales de la population. « La politique d'augmentation des salaires urbains est plus discutée, puisqu'il y a un conflit distributif concret ».

Ceci est expliqué par l'ampleur des rendements d'échelle exploitables sur le marché intérieur et le statut de monopsonie des employeurs formels. L'existence des entreprises étrangères à Madagascar monopole d'une part et monopsonie de l'emploi d'autre part entraîne l'imperfection du marché du travail. Les entreprises ont le pouvoir de fixer le revenu parce que la population active est très élevée. Le revenu fixé par le monopsonie est incomparable avec la force du travail des ouvriers. La population Malagasy subit un sous emploi, élevé.

IX.4.4.- Actions de tous

Le Programme National de Soutien à l'Emploi (PNSE) a été formulé par la mise en œuvre de la loi 004-2005 de la loi du 10 105/ 05 portant la politique national de l'emploi. Il a été faite suite à la dégradation de la situation économique et sociale (problème grandissante en matière de l'emploi et pauvreté) qui frappe la population malgache. Le sommet des chefs d'Etat et du gouvernement sur la pauvreté et l'emploi en septembre 2004 à Ouagadougou affirme l'importance de PNSE. Dans un contexte d'engagement ferme de l'Etat malgache dans la mise en œuvre de la stratégie de réduction de la pauvreté, le gouvernement souhaite adopter une démarche plus volontariste dans sa politique de lutte contre la pauvreté en accordant une place importante à la promotion de l'emploi. Le financement extérieur par les bailleurs de fonds tel que la BAD, UE, ONU, développe le PNE du pays. La reconnaissance du gouvernement de la persistance de la pauvreté lui conduit à visé d'abord les groupes vulnérables qui nécessite la priorisation du PNE. Ce sont donc la population à faible employabilité, la population victime de discrimination, la marginalisation ou exclusion vis-à-vis du marché de l'emploi et la population ayant un faible accès aux opportunités de développement en termes de génération de revenu.

En outre, les analyses ont montré que le chômage est une fatalité pour le développement d'un pays et n'est une nécessité que lorsqu'il contrebalance ou stabilise l'inflation, en conséquence, l'Etat se doit d'intervenir sur le marché de travail pour qu'un équilibre s'instaure, en favorisant l'environnement interne et externe du monde de travail.

Ce qui veut dire augmentation des dépenses publiques orientées vers cette recherche d'équilibre, non pas en diminuant les dépenses pour les autres secteurs mais en augmentant les recettes fiscales de l'Etat par l'augmentation des taxes et droits de douanes prélevés sur certains produits dont l'augmentation de prix n'affecte pas tout le monde ; et n'est pas un frein de consommation pour les fidèles consommateurs comme les produits de luxe, les produits alcoolisés et les tabacs.

En renforçant le système de prélèvement des impôts de tous les contribuables et en augmentant le plus possible le coût des divers amendes et sanctions. Enfin, d'autres causes du chômage n'ont pas été évoquées dans cette étude : le moral et la culture. Ce sont des blocages de développement surtout dans les pays en développement.

Dans cette étude, on avait évoqué que le chômage est un problème purement économique mais il serait souhaitable de traiter les rôles du moral et de la culture dans le chômage à Madagascar.

IX.5.- Pour une orientation efficace dans le cadre d'éducation d'adulte

Voici en quelque sorte un modèle de structure qui pourrait servir dans le cadre de la réorientation/orientation des jeunes.

IX.5.1.- Des acteurs internes

a) Le responsable de la formation

Un responsable de la formation a pour missions :

- Définir les besoins en formation : cette définition doit se faire en cohérence avec la politique économique et sociale de la Région ;
- Gérer le plan de formation :
 - Élaboration du plan et son budget en tenant compte des aspects humains, financiers, juridiques, organisationnels et pédagogiques ;
 - Négociation du plan de formation ;
 - Mise en œuvre du plan de formation ;
 - Contrôle de l'application du plan de formation ;
- Gérer les relations avec l'ensemble des acteurs concernés :
 - Assurer la liaison avec l'ensemble des responsables des utilisateurs de la formation afin de définir le contenu des formations, les bénéficiaires, la durée de la formation ;
 - Gérer les relations avec les partenaires professionnels et institutionnels de la formation ;
 - Animer et coordonner l'action des membres de l'équipe du service de formation ;
- Évaluer les acteurs de formation.

b) Les gestionnaires de formation

Les gestionnaires de formation appuient le responsable de formation dans sa mission. Ils ont en charge différents types de tâches :

- Le suivi administratif et financier des actions de formation :
 - Organisation de la préparation administrative des actions de formation : enregistrement des bulletins d'inscription, édition des convocations, attestations...

- Contrôle et tenue des dossiers individuels ;
- Gestion de planning ;
- Gestion des intervenants, alimentation et gestion d'un fichier d'intervention et paie des chargés de cours ;
- Gestion des sous-traitants éventuels ;
- Alimentation des données pour la production d'indicateurs de suivi d'activité et la réalisation de bilans ;
- Le suivi logistique des actions de formation :
 - Mise en forme du cahier des charges ;
 - Information des jeunes sur les actions de formation ;
 - Gestion des aspects matériels liés à la formation ; reproduction des documents pédagogiques, réservation des salles et du matériel ;
 - Choix des modalités de restauration et d'hébergement ;
- L'accompagnement des actions de formation :
 - Accueil des intervenants et des apprenants ;
 - Suivi des actions : recueil des évaluations de formation.

c) Les formateurs

Les formateurs peuvent se voir confier différentes tâches ;

- L'élaboration des programmes et de la progression pédagogique en lien avec les réalités du marché de l'emploi ;
- Le suivi de la progression pédagogique et du déroulement pratique des séances de formation ;
- Le suivi des réalisations ;
- La participation à la mise au point des outils et méthodes pédagogiques ` (exercices, travaux pratiques, études de cas,...) ;
- L'animation de stages dans leurs domaines de spécialisation.

IX.5.2.- Les acteurs externes

a) Les partenaires professionnels :

Les éducateurs peuvent confier tout ou partie de leurs actions de formation à des organismes externes de formation. Les acteurs présents sur le marché de la formation professionnelle sont nombreux.

Les responsables d'organismes de formation animent leurs équipes de formation et proposent aux clients les conditions et les moyens d'amélioration des compétences des personnels

IX.5.3.- L'évaluation

L'évaluation de la formation, même si elle est importante est complexe à mettre en œuvre.

L'évaluation de la politique de formation peut se faire à trois niveaux :

- Évaluation de l'acquisition effective des connaissances et de savoir-faire ;
- Évaluation du transfert des connaissances et savoir-faire acquis dans la pratique professionnelle ;
- Évaluation des effets de la formation sur le développement personnel et professionnel.

L'évaluation de la formation se limite bien souvent à une estimation du niveau de satisfaire des apprenants, et éventuellement, à un examen de la validation des connaissances acquises. Néanmoins, l'importance accrue de la formation conduit à développer des outils de suivi de la formation sous forme des tableaux de bord ou des progiciels.

Les solutions à proposer dans un contexte National et/ou Régional relèvent souvent d'utopies et de débats bureaucratiques. En effet, la complexité du social fait que les faits sociaux soient constamment modifiés et nécessitent des mesures ayant une envergure plus macro que micro. Néanmoins, nos prospections nous ont permis de mener quelques constatations pouvant apporter des éclaircissements sur la situation de la formation et de l'emploi dans la Région Amoron'i Mania, notamment dans les difficultés d'accès à l'emploi.

CONCLUSION GENERALE

La formation professionnelle occupe une place importante aussi bien dans le développement du secteur éducatif à Madagascar que dans la prospérité de la gestion des ressources humaines au sein des entreprises. Dans la Région Amoron'i Mania, les enquêtes montrent que la formation professionnelle dans les établissements publics et privés est encore un champ de bataille à trouver beaucoup plus de munitions et nécessite un appui et redressement :

- Les coûts de formation, quelquefois élevés pour certaines filières, ne sont pas à la portée de tous surtout les couches vulnérables.
- Les moyens utilisés pour bénéficier de la formation comme les bâtiments, les matériels et équipements sont encore insuffisants jusqu'à maintenant.
- Les offres de formation ne sont pas diversifiées et on constate la non maîtrise des disciplines par les formateurs pour quelques centres.

Toutefois, bons nombres d'élèves, d'apprenants sont intéressés en dépit de la faiblesse de leur pouvoir d'achat et suggèrent une amélioration tangible de la formation professionnelle à Madagascar.

Le chômage, principal entrave au développement dans les sociétés modernes, doit faire l'objet d'un intérêt particulier, d'une part parce qu'une frange importante de la population n'a pas accès à un emploi formel, et d'autres parts parce que les jeux et les enjeux politico-idéologiques de la mondialisation risquent d'aggraver encore le phénomène de pauvreté.

Le développement des petits métiers, la prolifération du secteur informel et la promotion de l'auto-emploi sont les principales caractéristiques de la Région. Ce qui lui confère une qualité de terrain « idéale » pour ce genre d'objet d'études. A part cela, il convient de préciser que le secteur formation connaît quelques problèmes que cette étude tente de rendre compte, assurément.

Pour l'Etat la mise en valeur des ressources humaines par la formation professionnelle constitue un levier de base important de la promotion de l'emploi. Celle-ci est donc une solution sur la problématique de la qualification de la plupart des actifs malgaches. Le PNSE vise ainsi à offrir la possibilité d'être informé et conseillé par l'ensemble de la population et surtout les travailleurs peu qualifiés en situation d'emploi,

perte d'emploi et demandeur d'emploi. La résolution de l'asymétrie d'information et la discrimination sur le marché du travail se font par la mise en place des systèmes ICOPE qui le développent en réseau partenarial avec les entités publiques, privées et associatives.

Les difficultés que nous avons relevé concernant l'accès à l'emploi s'englobent des domaines plus vastes touchant la formation, la structure du marché du travail, ou encore les dynamiques culturelles accordées par les acteurs au secteur tourisme. C'est que, pour avoir un regard objectif sur l'Emploi, il ne faut pas négliger les paramètres historiques, sociaux, anthropologiques, et bien sûr, politiques au sein desquels la production de la richesse et les positionnements sociaux se situent.

Des réformes doivent être apportées au niveau du curricula de formation. Il faut qu'il soit adapté aux besoins du marché du travail. Pour assurer le plein emploi, l'Etat doit renforcer sa politique éducationnelle, en fonction des réalités du marché du travail. Pour le secteur tourisme, un des secteurs pour lesquels le gouvernement malgache met ses efforts, une revue globale et pointue des tenants et aboutissants des avantages pouvant être tirés dudit secteur doit être effectué. Toutefois, la question reste, et restera toujours posée, aura-t-on la volonté politique nécessaire pour défricher cette piste qui paraît très prometteuse en perspectives socioéconomiques ?

BIBLIOGRAPHIE

I.-OUVRAGES GENERAUX

1. **AKTOUF O.**, *Méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organisations*, Presses de l'Université du Québec, 1987
2. **BOURDIEU P.**, *Le sens pratique*, Paris, Éditions de Minuit, 1980
3. **CEFAÏ D.**, *L'enquête de terrain*, Paris, La Découverte(Recherches), 2003
4. **DUCHESNE S.**, **HAEGEL (F.)**, *L'enquête et ses méthodes. Les entretiens collectifs*, Paris, Nathan, 2004
5. **DURKHEIM E.**, *Les règles de la méthode sociologique, précédées de L'instauration du raisonnement expérimental en sociologie*, par Jean-Michel BERTHELOT, Paris, Flammarion, 1988

II.-OUVRAGES SPECIFIQUES

6. CEREQ, *Les métiers du tourisme : tendances et besoins émergents (hors hôtellerie - cafés – restauration)*, Novembre 2008,
7. Conférence des Nations Unies sur le Commerce et le Développement (CNUCED), *RAPPORT 2014 SUR LES PAYS LES MOINS AVANCÉS, Croissance et transformation structurelle : un programme de développement pour l'après-2015*, PUBLICATION DES NATIONS UNIES, 2014
8. CROZIER M. et FRIEDBERG E., *l'acteur et le système*, Paris, Le Seuil, 1997
9. De SARDAN (O.J.P.), *Anthropologie et développement. Essai en socio-anthropologie du changement social*, Tiers-Monde, Volume 38, Numéro 149, 1997
10. De VILLERS G., « Le pauvre, le hors-la-loi, le métis », *Les Cahiers du CEDAF*, n°6, 1992, pp. 7-16.
11. FOUGEYROLLAS P., 1979 – *Sciences sociales et marxisme*, Paris, Payot
12. GINGRAS F.-P., *Fondements de la recherche en science politique*, POL 2556, automne 2004
13. GINGRAS F.-P., *Fondements de la recherche en science politique*, POL 2556, automne 2004
14. GOUVERNEMENT MALAGASY, « Document de stratégie pour la réduction de la pauvreté », 2003
15. GOUVERNEMENT MALAGASY, « Document de stratégie pour la réduction de la pauvreté », 2003
16. GUNDER (F.A.), *le développement du sous-développement. L'Amérique latine*, 2ème édition augmentée, François Maspero, Paris, 1972

III.-DOCUMENTS OFFICIELS

17. INSEE, Mémento du tourisme 2008,
<http://www.veilleinfotourisme.fr/1222443254272/0/fiche>
18. INSTAT, « Les 22 Régions de Madagascar en chiffres », Novembre 2004
19. INSTAT, *micro entreprises, emploi et développement humain*, RNDH 2010

IV.-WEBOGRAPHIE

20. JUMEL G., GUIBERT (J.), *Méthodologie des pratiques de terrain en sciences humaines et sociales*, Paris, Armand Colin, 1997
21. LARRACHEA I., NYSENS M. *L'économie populaire : au-delà du secteur informel, vers un secteur d'économie populaire du travail et de la solidarité ?* Regard métis, vol 3, 1994.
22. LAURENT-ATTHALIN (C) et Vicent MERIE (V) (Février 1983), Le chômage, édition : Malesherbes, page 5 à 7
2. INSTAT, Direction Générale et DSM (Juin 2006), Enquête périodique auprès des ménages 2005, rapport principal, page 9 à 25
3. LE MONDE DE DEMAIN - Les pays émergents N°4, le tigre malais roi des investissements asiatiques en Afrique, Par Aurel Barry
24. LE MONDE DE DEMAIN - Les pays émergents N°4, le tigre malais roi des investissements asiatiques en Afrique, Par Aurel Barry
25. LOPEZ A., Des formations pour quels emplois ?, La Découverte, 2005
26. MAFFESOLI (M.), Le Rythme de la Vie. Variations sur les sensibilités Postmodernes, Ed. La Table Ronde, Paris 2004
27. MARUANI, Margaret, DECOUFLE, André-Clément. - Pour une sociologie de l'emploi. - RFAS, 1987, n° 3, pp. 7 à 29.
28. MARUANI, Margaret, NICOLE, Chantal. - Du travail à l'emploi: l'enjeu de la mixité. -ST, 1987, n° 2, pp. 237 à 250.
29. MASSIAH G., 2002 – « Le mouvement citoyen mondial », in
http://www.crid.asso.fr/textes/fondateurs/mvt_citoy.htm.
30. OMEF, « Secteurs porteurs d'emplois dans la région SAVA », Février 2005
31. Patrick VICERAT et Claude ORIGET DU CLOUZOT, Le tourisme des années 2000, article « Ressources humaines et formation », Conseil national du tourisme, 2009
32. RABEHERIFARA J.-C., 1987 – « Réseaux sociaux et familiaux : Détournement du salarial ? », in AGIER M., COPANS J., MORICE A. (Études réunies et présentées par), *Classes ouvrières d'Afrique noire*, Paris, Karthala-ORSTOM (« Hommes et sociétés »), pp.183-213.
33. REAU (B.), COUSIN (S.), *Sociologie du tourisme*, Paris, La Découverte, « Repères », 2009
34. ROCHER Guy, *L'organisation sociale*, Vol. 2, Montréal, HMH, Ltée, 1968
35. ROLLE Pierre, ERBES-SEGUIN, Sabine. *Bilan de la sociologie du travail*. - GRENOBLE: PUG, 1988, p. 59

36. SAUVY (A.), trois mondes, une planète, L'Observateur, 14 août 1952, n°118
37. TOURAINE A., 1984 – *Le retour de l'acteur*, Paris, Fayard
38. TREMBLAY (S), *Du concept de développement au concept de l'après développement : Trajectoires et repères théoriques*, Université de Québec à Chicoutimi, Décembre 1999
39. ZELLER, MINTEN ET RANDRIANARISOA (2002), *La pauvreté dans les villages malgaches : Les changements relatifs à l'accès aux services publics et aux taux de salaire rural de 1987 à 1997*

TABLE DES MATIERES

REMERCIEMENTS	3
LISTE DES ABREVIATIONS ET ACRONYMES	4
LISTE DES TABLEAUX.....	6
LISTE DES FIGURES	7
LISTE DES ENCADRES	8
SOMMAIRE.....	9
INTRODUCTION GENERALE	- 1 -
 PREMIERE PARTIE : L'EMPLOI ET LA FORMATION	
PROFESSIONNELLE	- 4 -
CHAPITRE I : MONOGRAPHIE ET LIEU D'ANCRAGE DE L'ENQUETE	- 5 -
I.1.-Histoire	- 5 -
I.2.-Géographie	- 7 -
I.3.-Économie.....	- 8 -
I.4.- Les jeunes, la formation et l'emploi	- 9 -
CHAPITRE II : CADRAGE THEORICO-CONCEPTUEL	- 10 -
II.1.- La formation professionnelle	- 10 -
II.2.- La politique de la formation professionnelle à Madagascar	- 11 -
II.3.- L'emploi comme champ d'investigation.....	- 12 -
II.4.- Cadres épistémologiques de l'emploi	- 14 -
II.5.- La formation professionnelle	- 15 -
CHAPITRE III : APPAREILLAGE METHODOLOGIQUE	- 17 -
III.1.-Objectif global	- 17 -
III.2.-Objectifs spécifiques.....	- 17 -
III.3.- Problématique de l'étude	- 17 -
III.4.- Hypothèses.....	- 18 -
III.5.- Méthodologie	- 18 -
III.5.1.- Approches	- 18 -
III.5.2.- Techniques	- 19 -
III.5.2.1.- Documentation.....	- 19 -

III.5.2.2.- Techniques vivantes.....	20 -
III.5.2.3.- Collecte des données.....	20 -
III.5.3.3.- Techniques d'échantillonnage	20 -
III.6.- Limites de la méthodologie et solutions prises.....	21 -

DEUXIEME PARTIE : CARACTERISTIQUES DE LA FORMATION

PROFESSIONNELLE A AMORON'I MANIA- 22 -

CHAPITRE IV : LE SECTEUR FORMATION- 23 -

IV.1.- Les apprenants et les établissements	23 -
IV.2.- Ressources (financières et humaines).....	27 -
IV.3.- Le corps des formateurs et enseignants	28 -
IV.4.- Les apprenants	29 -

CHAPITRE V: DIFFICULTES D'ADMISSION DANS LES ETFP- 31 -

V.1.- Concours ou sélection de dossiers	31 -
V.2.- Coût de la formation	32 -
V.3.- Performance du système de formation.....	33 -
V.4.- Transition de formation à l'emploi	36 -

CHAPITRE VI: LES RECRUTEMENTS.....- 38 -

VI.1.- Recrutement, Formation et Stage	38 -
VI.2.- Difficultés de recrutement	38 -
VI.3.- Les métiers exercés.....	39 -
VI.4.- Le mode de recherche d'emploi et le type d'emploi recherché.....	40 -
VI.4.1.- Branches d'activités désirées par les chômeurs	40 -
VI.4.2.- Branches d'activités désirées par les chômeurs selon le niveau d'instruction -	41 -
VI.4.3.- Secteur institutionnel désiré	41 -
VI.4.4.- Secteur institutionnel désiré par les chômeurs selon la tranche d'âge	43 -

TROISIEME PARTIE : PROSPECTIVES D'UNE STRUCTURE

D'ORIENTATION BASEE SUR L'EDUCATION D'ADULTE- 45 -

CHAPITRE VII : VERIFICATION DES HYPOTHESES- 46 -

VII.1.-Pour la première hypothèse.	46 -
VII.1.1.-Les besoins de formation	46 -

VII.1.2.-Un secteur public confronté à une faible demande et d'un rendement médiocre	- 47 -
VII.2.-Pour la seconde hypothèse.	- 48 -
VII.2.1.-Une carte des formations trop fragmentée	- 48 -
VII.2.2.-Un système de gestion démesuré et donc coûteux	- 49 -
CHAPITRE VIII: INTERETS SCIENTIFIQUES DE L'ETUDE	- 51 -
VIII.1.- La politique de l'emploi	- 51 -
VIII.2.- Liens entre formation et emploi	- 51 -
VIII.3.- Position des Centres de Formations envers les entreprises	- 53 -
VIII.4.- Redynamisation des Centres de Formations	- 55 -
VIII.4.1.- Dimension endogène	- 56 -
VIII.4.1.1.- Au niveau de l'organisation	- 57 -
VIII.4.1.2.- Au niveau technique	- 57 -
VIII.4.2.- Dimension exogène	- 57 -
CHAPITRE IX : DIFFICULTES RELATIVE A UNE ORIENTATION EFFICACE	- 58 -
IX.1.- Plans d'actions de la promotion de l'emploi en général	- 58 -
IX.1.1.- Les grands axes d'interventions	- 58 -
IX.1.2.- Les objectifs quantitatifs et qualitatifs	- 58 -
IX.2.- Les actions à entreprendre pour atteindre chaque objectif	- 59 -
IX.3.- Les recommandations spécifiques à la promotion de l'emploi dans la Région :	- 60 -
IX.4.- Situation de la problématique, des objectifs et des hypothèses	- 60 -
IX.4.1.- Chômage et sous emploi	- 60 -
IX.4.2.- La pauvreté	- 61 -
IX.4.3.- La politique de l'emploi	- 62 -
IX.4.4.- Actions de tous	- 63 -
IX.5.- Pour une orientation efficace dans le cadre d'éducation d'adulte	- 64 -
IX.5.1.- Des acteurs internes	- 64 -
IX.5.2.- Les acteurs externes	- 66 -
IX.5.3.- L'évaluation	- 66 -
CONCLUSION GENERALE	- 67 -
BIBLIOGRAPHIE	- 69 -

ANNEXES

ANNEXE 1: QUESTIONNAIRE POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOI

ANNEXE 2: QUESTIONNAIRE POUR LES CENTRES DE FORMATION

ANNEXE 3: QUESTIONNAIRE POUR LES ENTREPRISES

ANNEXE 1 : QUESTIONS POUR LES JEUNES

Q1-Renseignement personnel du répondant

Nom et Prénoms :

Age :

Sexe : Féminin ☐ Masculin ☐

Situation matrimoniale : Célibataire ☐ Marié(e) ☐ veuf ☐

Situation professionnelle : Occupé(e) ☐ Etudiant ☐ Chômeur ☐

Q2-Quel est votre niveau d'étude ?

0	Aucune	07	T6 OU SIXIÈME	14	U1
1	PRÉSCOLAIRE OU CP1	08	T7 OU CINQUIÈME	15	U2
2	T1 OU CP2	09	T8 OU QUATRIÈME	16	U3
3	T2 OU CE1	10	T9 OU TROISIÈME	17	U4
4	T3 OU CE2	11	T10 OU SECONDE	18	U5 OU PLUS
5	T4 OU CM1	12	T11 OU PREMIÈRE		
6	T5 OU CM2	13	T12 OU TERMINALE		

Q3- Avez-vous déjà cherché un emploi ? Oui ☐ Non ☐

Si oui, quelle difficulté avez-vous déjà rencontré ?

Manque d'expérience ☐

Manque de qualification ☐

Pas de poste disponible ☐

Autre _____ raison _____ à
précisée.....

Q4-SI non, quelle est la raison ?

Je suis encore (un) étudiant(e) ☐

Manque d'expérience ☐

Je ne veux pas ☐

Autre

raison

.....
.....

Q5-Dans quel domaine voulez-vous travailler ?

Public ☐

Privé ☐

Q6- Existe-t-il de Centres de Formation Professionnelle dans votre région ?

Oui ☐

Non ☐

Q7-Quel est votre parcours de formation ?

Académique ☐

Formation professionnelle ☐

Autre ☐

Q8-Quelle Filière devra exister dans Centre de Formation Professionnelle de votre région selon vous ?

Agriculture ☐

Coiffure ☐

Mécanique auto ☐

Elevage ☐

Electronique ☐

Secrétariat ☐

Informatique ☐

Pâtisserie ☐

Sciences de l'éducation Artisanat

Electronique ☐

Commerce ☐

☐

Coupe et couture ☐

Bois ☐

Paramédicaux ☐

Maçonnerie ☐

Informatique Bureautique ☐

Ouvrage métallique ☐

Infrastructure rural ☐

ANNEXE 2 : QUESTIONS POUR LES FORMATEURS/ CENTRE DE FORMATION

Dénomination du centre de formation

Type de centre

Q1- Quel type de formation dispensez-vous ?

A distance ☐ Présentielle ☐ (Modulaire Continue)

Module de formation

Difficulté rencontré

Q2- Avez-vous des coopérations avec d'autres établissements de formation ? Oui

☐ Non ☐

Q3- Si Oui, sous quelle forme ?

Echange d'enseignants

Echange d'apprenants

Recherche

Echange de matériel de pratique

Autres

Q4- L'école développe-t-elle un partenariat contractuel avec une ou des
Entreprises (industrie, projet, bureau d'études, etc.) ? Oui ☐ Non ☐

Q5- Si Oui, sous quelle forme ?

Recrutement des sortants

Stage des apprenants

Autres

Q6- Le centre a-t-il des partenariats avec des établissements étrangers ? Oui ☐

Non ☐

Q7- Si Oui, sous quelle forme ?

Echange d'enseignants

Echange d'apprenants

Formation de formateurs

Recherche

Autres

Q8- L'établissement fait-il des suivis des sortants ? Oui ☐ Non ☐

- Questions pour les entreprises

Nom de l'Entreprise/Etablissement :

Adresse exacte :

Q1- Quel est le Statut Social de votre entreprise ?

SA ☐ SARL ☐ SARLU ☐ EI ☐ Autre ☐ (à préciser)

.....

Q2- Quel est l'effectif actuel de votre employé ? |_|_|_|_|_|

Q3- Quels sont les types d'activités de votre Etablissement ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Q4- L'entreprise connaît-elle des difficultés pour le recrutement ? Oui ☐ Non ☐

Si Oui, pourquoi ?

-Difficulté de trouver la personne assez bien formée ☐

-Inadéquation formation-emploi ☐

-Expérience insuffisante ☐

-Insuffisance des postulants ☐

-Aucun postulant ☐

-Autre ☐ (à

préciser).....

.....

L'entreprise coopère-t-elle avec des établissements de formation ? Oui ☐ Non ☐

Si Oui, quelle forme de coopération ? Oui ☐ Non ☐

-Stage d'observation (pour étudiant) ☐

-Recrutement des sortants ☐

-Formation continue du personnel ☐

-Formation en alternance ☐

-Système de bourse aux étudiants ou de parrainage ☐

Q5-Donnez une proportion pour la provenance de votre personnel :

	D'Amoron'i Mania	Des districts avoisinants	Des autres Régions	De l'étranger
Personnel de direction	_	_ _ _	_ _ _	_
	_ _			_ _
Personnel d'encadrement	_	_ _ _	_ _ _	_
	_ _			_ _
Technicien de production	_	_ _ _	_ _ _	_
	_ _			_ _
Personnel d'exécution	_	_ _ _	_ _ _	_
	_ _			_ _

Q6- Quels profils de postes ne trouvent pas de compétences adéquates ? (Code Poste)

- | | |
|----------------------|-----|
| 1. _ _ _
 _ _ _ | 6. |
| 2. _ _ _
 _ _ _ | 7. |
| 3. _ _ _
 _ _ _ | 8. |
| 4. _ _ _
 _ _ _ | 9. |
| 5. _ _ _
 _ _ _ | 10. |

Q7- Quels sont les postes disponibles et dans quel département ?

Administratif	Nombre	Technique	Nombre
1. _ _ _	_ _	1. _ _ _	_ _
2. _ _ _	_ _	2. _ _ _	_ _
3. _ _ _	_ _	3. _ _ _	_ _
4. _ _ _	_ _	4. _ _ _	_ _
5. _ _ _	_ _	5. _ _ _	_ _

Lafim-piofanana	Faharetany	Toeram-piofanana	Diplaoma(E/T)	Certificat (E/T)	Taona

--	--	--	--	--	--

ASA FIOFANANA NATAO (Stage professionnel)

Asafiofanana	Faharetany	Toeram-piofanana	Fombanahitananyfiofanana (1)	Taona

(1): a) Fametrahanafangatahanab) Fahafantarananolonad) Tolotr'asa

e) Fianarananianarana f) Fombahafa

ASA NATAO(Expériences Professionnelles):

Asanatao	Cat Prof	VolanasyTaona		Mpampiasa	Toerananasana	(2)	(3)
		Nidirana	Nijanonana				

(2)Karamanoraisina: a) Latsakyny108.000Ar b) [108.000Ar -200.000Ar] d) [200.000Ar-500.000Ar]

e) [500.000Ar-1.000.000Ar f) Maherin'ny 1.000.000Ar

(3)Fombanahitanaasa: a) FametrahanaFangatahan'asa b) Fahafantaran'olona d) Tolotr'asa

e) Asafiofanana f) FombaHafa

FILAZANA Hafa:

Fahazoanamitondrafiara (permis de conduire) : ☒A ☒B ☒C ☒D ☒E

IreoTalentaarak'asaananao:

_____ / _____

Mananafahasembananaveiano? : ☒E ☒F

☒G

☐Tapanyambony ☒Fahita ☒Vatanamanontolo

☐Aretinamitaiza

☐Tapanyambony ☐Fahenoana ☐Ara-tsaina

Olananatrehanaotamin'nyasaefanatao :

1) _____

2) _____

3) _____

Mombany asa tadiavinao:

☐ Asa Fikaramana (Emploi Salarie) ☒ Asa Tena(Auto Emploi) ☐ Asa Mahaleotena (Emploi indépendant)

Asatianaatao	Lafin'asa (Branche)

Fiofananatadiavinao : _____/_____

_____/_____

(ohatra : CV, Lettre de Motivation, Préparation d'entretien d'embauche...)

(ohatra :culture entrepreneuriale, Montage de projet, Education Financière,Appui au
financement...)

(ohatra : Conseil Professionnel, ...) lazaorahamisyhafa.

ANNEXE 4 REPARTITION DES METIERS CORRESPONDANT AUX FILIERES DE FORMATION

Filière	Métiers correspondants	%
Activités primaires	Agent vétérinaire-Eleveur	14,3
	CULTIVATEUR SPECIALISE	14,3
	ELEVEUR	28,6
	PORCI-CULTURE	14,3
	TECHNICIEN D'AGRICULTURE	14,3
	Technicien agricole-Agriculteur	14,3
Informatique/Télécommu- nication	INFORMATICIEN BUREAUTIQUE	100
Coupe et Couture/Textile	CONFECTIONNEUR	20
	COUTURIER	60
	COUPE ET COUTURE-BRODERIE-TRICOT-ENSEIG	20
Coiffure/Esthétique	Coiffure / Esthéticien	100
THR	PATISSIER	100
Gestion/Commerce	AGENT COMMERCIAL	44,4
	ASSISTANT COMPTABLE	11,1
	COMPTABLE	22,2
	G2 COMMERCIAL	11,1
	TECHNIQUE DE GESTION	11,1
BTP	CHEF D'EQUIPE DE CHANTIER	11,1
	CHEF DE CHANTIER ET PROJECTEUR CALCULAT	11,1
	FTS/BTP	11,1
	FTS/INFRASTRUCTURE RURALE	11,1
	MACON	55,6
Mécanique/Electronique	ELECTROTECHNICIEN	50
	MECANIQUE	50
OB	BOIS	11,1
	MENUISIER BOIS	88,9
OM	TECHNICIEN EN OUVRAGE METALLQUE	100
Autre	ENSEIGNANT DU PRIMAIRE-ENSEIGNANT DU COLLEGE	33,33
	SECRETAIRE	66,67

Source : enquêtes personnelles, 2018

Titre : CHOIX PROFESSIONNEL ET ORIENTATION, cas de l'éducation d'adulte à l'insertion professionnelle Région Amoron'i Mania

Présenté par : ANDRIAMASINORO Nambinintsoa Nelly

Rubriques épistémologiques : Sociologie de l'emploi

Nombre de pages : 75

Nombre des références bibliographiques : 41

Nombre de tableaux: 17

Nombre d'encadrés : 2

Nombre de figures : 11

RESUME

L'emploi est un domaine habituellement attribué à la discipline économique, ce qui constitue souvent un obstacle pour les analyses autres que celle qui rendent compte de « politiques de l'emploi », et de « contraintes économiques ». Pourtant, la construction sociale de l'emploi, ainsi que les rapports sociaux, résultant entre autres de ses configurations, peuvent relever de la discipline scientifique. Ce travail s'attache à rendre compte des aspects sociaux que l'on peut relever dans le cadre d'un secteur spécifique qui est le tourisme, dans les analyses des difficultés d'accès à l'emploi. L'emploi étant une « expérience sociale centrale », toutes politiques voulant s'y intéresser ont à se référer aux diverses facettes du social, pour prétendre à une quelconque efficacité.

MOTS CLES : chômage, développement, liens sociaux, formation

Encadré par : Professeur ETIENNE Stefano Raherimalala