

SOMMAIRE

INTRODUCTION.....	1
METHODOLOGIE	4
<u>PREMIERE PARTIE :</u>	
<i>DE LA NATIONALISATION A LA PRIVATISATION DES ENTREPRISES MALGACHES</i>	
<i>ENTREPRISES MALGACHES</i>	<i>11</i>
I-PRESENTATION GENERALE DE L'ECONOMIE MALGACHE.....	12
I-1 Le sous-développement à Madagascar.....	12
I-2 Les principaux produits à Madagascar.....	14
<i>a) Les produits de la culture.....</i>	<i>15</i>
<i>b) L'élevage</i>	<i>15</i>
<i>c) La production minière</i>	<i>15</i>
<i>d) Les échanges extérieurs</i>	<i>16</i>
II- LA NATIONALISATION DES ENTREPRISES MALGACHES.....	17
II-1 Les caractéristiques de la nationalisation.....	20
II-2 Les problèmes ressentis dans les entreprises nationalisées.....	21
III- LA MARCHE VERS LA PRIVATISATION DES ENTREPRISES PUBLIQUES	
III-1 Les réformes économiques : élaboration du DCPE.....	23
III-2 L'intégration à la mondialisation.....	24
IV- LA PRIVATISATION A MADAGASCAR.....	25
IV-1 Cadre juridique de la privatisation.....	26
IV-2 Les mesures d'accompagnement de la privatisation.....	27
IV-3 Le PASERP en tant que mesure d'accompagnement de la privatisation.....	28
V- LE PROCESSUS DE REINSERTION PROFESSIONNELLE.....	31
V-1 Définition.....	31
V-2 Les objectifs et les moyens utilisés.....	31
V-3 Les acteurs de la réinsertion professionnelle.....	32
<i>- Les mesures prises pour les agents déflatés des banques.....</i>	<i>32</i>
<i>- Le cadre d'intervention du PASERP.....</i>	<i>33</i>
<i>- Les rôles des organismes d'appui dans la réinsertion professionnelle.....</i>	<i>36</i>

DEUXIEME PARTIE :

IDENTIFICATION DE LA SITUATION DES AGENTS DEFLATES DURANT LE PROCESSUS DE REINSERTION

<i>PROFESSIONNELLE</i>	40
I- CONTEXTE GENERAL	41
I-1 L’impact de la privatisation sur le travailleur déflaté	42
I-2 Impact du licenciement sur la vie familiale	45
II- L’OPPORTUNITE DU PROCESSUS DE REINSERTION PROFESSIONNELLE	48
II-1 L’itinéraire de réinsertion professionnelle	48
II-2 Les procédures de réinsertion professionnelle	48
A- <i>Le stade d’ABO</i>	<i>49</i>
B- <i>La nécessité de la formation</i>	<i>50</i>
C- <i>La restitution des résultats</i>	<i>50</i>
D- <i>La phase de suivi – accompagnement</i>	<i>51</i>
III- ETUDE DES CAS : Enquêtes auprès des agents déflatés	52
III-1- Répartition des agents déflatés par âge et par sexe	52
III-2- Répartition des agents déflatés par établissement	53
III-3- Répartition des agents déflatés par poste occupé dans l’entreprise	54
III-4- Répartition des agents déflatés par choix du projet	57
III-5- Répartition des agents déflatés selon la constatation de l’évolution du projet	58
III-6 - Répartition des agents déflatés selon le stade de réinsertion professionnelle	60
VI- EVALUATION DE L’IMPACT DE LA REINSERTION PROFESSIONNELLE SUR LA VIE DES AGENTS	63
IV-1 Détermination de la situation de référence	64
IV-2 Détermination de la nouvelle situation	66
IV-3 Détermination des indicateurs de changement	69
A- <i>Les indicateurs de changement selon l’agent déflaté</i>	<i>69</i>

B- Les indicateurs de changements selon les acteurs de réinsertion professionnelle	70
IV-4 Les critères de réussite de la réinsertion professionnelle	71
A- Les notions d'opportunité et de spontanéité	71
B- Les notions de complémentarité et de compatibilité	72
C- Les notions de continuité et de pérennité	72

TROISIEME PARTIE :

APPROCHE ANALYTIQUE DE LA SITUATION ET PROPOSITIONS DE SOLUTIONS

.....	74
I- IDENTIFICATION DES FACTEURS D'ECHEC A CHAQUE PHASE DE REINSERTION.....	75
I-1- Facteurs d' échec venant de l'agent à réinsérer	75
I-2- Les facteurs d'échec venant du processus de réinsertion professionnelle et des intervenants.....	77
I-3- Autres facteurs	79
1) Les conditions de licenciement	79
2) La difficulté organisationnelle d'un projet de réinsertion.....	81
II- IDENTIFICATION DES FACTEURS SOCIAUX DEFAVORABLES A LA REUSSITE DE LA REINSERTION	83
II-1 L'évolution de l'emploi à Madagascar	83
A) Le marché du travail à Madagascar.....	84
B) Le secteur informel.....	86
C) L'emploi temporaire.....	87
II-2 Les risques d'exclusion	89
A) Définition.....	89
B) Détermination du champ d'application du concept	89
C) Les risques d'exclusion au contexte des agents déflatés	90
II-3 Le libéralisme économique	92
A) Définition.....	92

<i>B) Les difficultés dans la pratique sociale.....</i>	<i>92</i>
III- PROPOSITIONS DE SOLUTIONS	95
III-1- De la part des agents	95
III-2- De la part des intervenants de la réinsertion professionnelle.....	96
III-3- De la part de l'Etat : en tant qu'acteur central de l'ajustement	96
CONCLUSION	99
Annexes	101
Bibliographie	106

LISTE DES TABLEAUX

<u>Tableau N° 1 :</u> <i>Répartition des agents déflatés selon l'impact du licenciement sur la vie familiale.....</i>	47
<u>Tableau N° 2 :</u> <i>Répartition des agents déflatés par âge et par sexe.....</i>	52
<u>Tableau N°3 :</u> <i>Répartition des agents déflatés par établissement.....</i>	53
<u>Tableau N°4 :</u> <i>Répartition des agents déflatés par poste occupé dans l'entreprise.....</i>	54
<u>Tableau N°5 :</u> <i>Statistiques des agents licenciés par société dans la province d'Antananarivo.....</i>	55
<u>Tableau N° 6 :</u> <i>Répartition des agents déflatés par choix de projet.....</i>	57
<u>Tableau N° 7 :</u> <i>Répartition des agents déflatés selon la constatation de l'évolution du projet.....</i>	59
<u>Tableau N° 8 :</u> <i>Répartition des agents déflatés selon le stade de réinsertion.....</i>	61
<u>Tableau N° 9 :</u> <i>Répartition des agents déflatés selon leur recours après le licenciement.....</i>	65
<u>Tableau N° 10 :</u> <i>Répartition des agents déflatés selon les apports de la réinsertion professionnelle.....</i>	67
<u>Tableau N° 11:</u> <i>Répartition des agents déflatés selon les conditions de licenciement.....</i>	80

LISTE DES ILLUSTRATIONS

<u>Illustration N°1</u> : <i>Structure étatique du PASERP</i>	29
<u>Illustration N°2</u> : <i>L'itinéraire de réinsertion professionnelle</i>	48
<u>Illustration N°3</u> : <i>Résumé des facteurs d'échec de la réinsertion professionnelle</i>	94
<u>Illustration N°4</u> : <i>Etapes du circuit privatisation- déflatage- intervention PASERP</i>	98

LISTE DES ABREVIATIONS

A B O : Accueil- Bilan- Orientation

B I T : Bureau International du Travail

C A S : Crédit d'Ajustement Structurel

C F A : Conversion du Franc Africain

DCPE : Document Cadre de la Politique Economique

DSRP : Document de Stratégie pour la Réduction de la Pauvreté

DTS : Droits de Tirages Spéciaux

E A M : Entreprendre à Madagascar

E P M : Enquêtes Permanentes auprès des Ménages

F M I : Fonds Monétaire International

FSADR : Fonds Social et d'Appui au Développement Régional

INSTAT : Institut National de la Statistique

O N G : Organisation Non Gouvernementale

P A S : Programme d'Ajustement Structurel

PASERP : Programme d'Actions Sociales et Economiques pour la Réinsertion Professionnelle

PATESP : Projet d'Appui Technique au Développement du Secteur Privé

PIB : Produit Intérieur Brut

P M E : Petites et Moyennes Entreprises

PNUD : Programme des Nations Unies pour le Développement

RNCFM : Réseau National du Chemin de Fer à Madagascar

SAF FJKM : Sahan'Asa Fampandrosoana Fiangonana'i Jesoa Kristy eto Madagasikara

SINPA : Société d'Intérêt National pour la Production Agricole

SOMACODIS : Société Malgache de Collecte et de Distribution

SOLIMA : Solika Malagasy

GLOSSAIRE

Agent déflaté : un employé des entreprises publiques ayant subi le licenciement dans le cadre de la privatisation de ces entreprises.

Ajustement : processus qui consiste à réagir aux déficits souvent graves de la balance des paiements d'un pays en adoptant habituellement des mesures qui accroissent les exportations, réduisent les importations ou bien attirent des devises dans le pays. Il s'agit souvent des mesures visant à enrayer un déficit public par augmentation des recettes publiques ou réduction des dépenses. Toutes ces mesures entraînent des modifications de la structure de l'économie.

Balance des paiements : c'est un tableau qui résume tous les échanges du pays avec l'extérieur. Elle comprend la balance des invisibles, la balance des mouvements des capitaux.

Déficit budgétaire : cela traduit l'excédent des dépenses de l'Etat sur ses recettes. On distingue le déficit base engagement et le déficit base ordonnancement.

Déflatage : licenciement du personnel d'une entreprise publique à cause de l'avancement du processus de privatisation.

Nationalisation : exploitation sous le contrôle de la Nation par la coopération des producteurs et des consommateurs.

Privatisation : la privatisation ou le désengagement de l'Etat se traduit par le transfert partiel ou intégral de propriété des actions, des actifs ou des activités du secteur public vers le privé. L'Etat, par le biais de la privatisation se désengage du secteur fournissant les services essentiels à la population tels que l'éducation, la santé et la police.

Politique d'Ajustement : un ensemble d'interventions déterminées et cohérentes visant l'Ajustement économique. Puisque la réduction du déficit est un objectif pouvant être atteint de différentes manières et dans des délais variables, on peut parler d'une politique d'Ajustement à court terme, d'une politique d'Ajustement de croissance ou bien naturellement d'une politique d'Ajustement axée sur la croissance et les besoins humains.

Réinsertion professionnelle : c'est un ensemble de processus cohérents avec des appuis financiers permettant aux agents déflatés de retrouver des activités génératrices de revenus. C'est aussi une réorientation des agents déflatés sur le monde du travail auquel ils doivent faire face.

INTRODUCTION

Depuis la fin de la deuxième guerre mondiale, les pays vainqueurs ont pris conscience des problèmes économiques et humains causés par la guerre. Le monde s'est trouvé confronté à une déstabilisation générale. Ainsi, la recherche de la paix a été au centre de toutes les actions politiques, plus particulièrement dans les pays du Tiers Monde, pays pauvres et sous-développés. Cela a entraîné la création des organisations internationales oeuvrant pour le développement de ces derniers.

Depuis son indépendance, Madagascar figurant parmi les pauvres n'a jamais cessé d'agir sur le plan international en matière de politique de développement. La politique générale de l'Etat tend toujours à faire développer l'économie malgache, à élever le niveau de vie et à satisfaire les besoins élémentaires de la population. Historiquement, notre pays fait toujours partie des pays ayant recours aux aides et prêts des étrangers. Il est donc tenu de suivre les directives des institutions internationales telles que le Fonds Monétaire International et la Banque Mondiale créés selon les « accords de Bretton Woods ». Ce sont des organismes supranationaux ayant pour fonction principale d'aider les Etats à maintenir la fixité des taux de change et aussi à aider les pays en voie de développement.

En faisant appel à ces institutions financières, Madagascar se voit obligé d'adopter les démarches proposées, d'où l'expression d'« Ajustement Structurel » apparue vers 1980, cette expression signifie que les pays du Sud doivent s'insérer dans la marché mondial pour qu'ils puissent rembourser leurs dettes et se développer. Il faut être compétitif, ce qui ne peut se faire qu'en appliquant les règles strictes de l'économie privée : dépenser moins vendre davantage. L'application de ces règles requiert bien de mesures, d'où la dévaluation de la monnaie par le biais du flottement, la réduction des dépenses de l'Etat, la suppression des barrières douanières. Or ces règles sont obligatoires pour obtenir de nouveaux prêts et des facilitations pour le remboursement des dettes. Cependant, l'Ajustement Structurel que Madagascar a adopté suppose des changements conséquents tant sur l'économie nationale qu'envers chaque citoyen malgache. D'abord, la politique de facilitation de l'implantation des investissements étrangers semble exclure celle qui vise la protection des entreprises nationales et même entraîner de manière globale des effets néfastes sur le développement humain.

En se référant aux pertes d'emploi causées par l'adoption de cette politique, on peut dire qu'elle prohibe la croissance économique. Le désengagement de l'Etat des entreprises publiques est une des réformes économiques exigées par l'Ajustement Structurel. Il contribue à la relance de l'économie nationale.

Théoriquement, l'Ajustement Structurel implique une augmentation des exportations, de l'épargne et l'amélioration de la production. Ainsi, le développement d'un secteur privé dynamique et compétitif doit permettre d'impulser à l'économie une croissance soutenue. De plus, en se désengageant des entreprises publiques, l'Etat réduit ses charges budgétaires et il peut se concentrer sur ses actions principales. Mais, le développement n'est pas simplement économique, il ne doit pas se réduire à une question de budget, il est un tout et nécessite un programme économique et social équilibré. Du fait que les procédures de la privatisation touchent principalement les employés des entreprises publiques, il faut prendre en considération les aspects sociaux. En fait, avant de procéder à des licenciements, il faut s'interroger et tenir compte de la réalité vécue par la population concernée et comprendre que le contexte dans lequel est mise en œuvre la politique de privatisation se caractérise par une pauvreté généralisée.

La pauvreté semble être une obsession pour les opérateurs économiques et les politiciens malgaches. La lutte contre la pauvreté a été toujours le prétexte de toute politique adoptée. Cependant, la signification de cette lutte n'est pas très claire. Ainsi, chaque individu composant la société a chacun son propre point de vue concernant la façon de lutter contre la pauvreté. Plutôt que la personne, c'est l'individu qui s'apparie à la société dans une relation en abîme du tout et de la partie.

Dans la politique de privatisation, des licenciements massifs du personnel des entreprises publiques se sont produits. Ce qui a entraîné le dysfonctionnement du système social car un grand nombre d'individus, après avoir perdu leurs emplois, n'ont pas eu d'occupations pendant un certain temps et certains d'entre eux n'arrivent toujours pas à retrouver leur place dans la société. La réinsertion professionnelle se présente ainsi comme un moyen de rendre leur place à ces individus et les rendre de nouveau fonctionnels.

La privatisation est conçue comme un moyen de faire développer le pays. Visiblement, ses impacts sur la vie des employés semblent très lourds avec le phénomène de déflatage. Dès lors, des mesures d'accompagnement ont été entreprises dans le but d'atténuer ces impacts et d'aider ces agents déflatés à se reconvertir. La mesure la plus importante c'est la réinsertion professionnelle qui consiste à aider les gens, à travers des processus pertinents, à trouver des activités génératrices de revenus qui leur permettent d'assurer la vie familiale et d'accomplir leurs devoirs sociaux. Cependant, beaucoup de facteurs entrent en jeu pour conditionner la réussite de cette réinsertion. En nous demandant si ces actions de réinsertion professionnelle ont atteint leur but et si les agents déflatés sont effectivement réinsérés dans le monde du travail, nous avons pris comme objet de recherche l'analyse des facteurs d'échec ou de réussite de la réinsertion professionnelle.

Pour parvenir à cet objectif, il a fallu diviser les recherches en trois parties. La première se base sur des faits historiques ayant généré l'adoption de la politique de privatisation et l'opportunité du processus de réinsertion professionnelle ; la seconde consiste à décrire les faits et les situations actuelles des agents déflatés et la troisième comporte des analyses et des propositions pour compenser les lacunes qui compromettent la réussite de la réinsertion professionnelle.

METHODOLOGIE

La difficulté pour les chercheurs en Sciences Sociales est de construire un objet d'études à la fois distinct des modes de pensée courants qui nourrissent spontanément le débat social et susceptible en même temps de le développer tout en le dépassant. Chaque société a ses « mots » pour aborder la question sociale et qualifier le rapport qu'elle entretient avec ses laissés-pour-compte. La carrière de ces mots est plus ou moins marquante et plus ou moins longue.

Le « déflatage » est à ranger parmi les problèmes généraux à partir desquels la société recherche des solutions aux maux qui la tenaillent. Le déflatage avive les angoisses de franges nombreuses de la population, inquiètes face aux risques de se voir un jour prises dans la spirale de la précarité qui s'accompagne d'une dégradation de la cohésion sociale.

Choix du thème :

Pendant la période où la population malgache souffre encore de l'impact de la crise de 2002, la préoccupation des politiciens et des opérateurs économiques est de faire progresser l'économie pour le mieux possible. La relance de l'économie nationale se traduit à travers de multitudes projets de développement. Mais, le projet de relance économique ne s'effectue jamais sans l'aide des pays développés. Derrière ce contexte se cache la souffrance d'une partie de la population qui se retrouve inactive et négligée et qui ne peut pas apporter sa contribution au développement du pays. Les conséquences néfastes de la privatisation restent gravées dans la vie des employés licenciés. Les problèmes vécus par ces agents paraissent cachés à la population. Or ces agents déflatés disposent de moyens pour promouvoir le développement local du pays s'ils sont aidés. C'est la raison pour laquelle nous avons décidé de travailler sur ce thème : « *Contribution à l'étude des impacts de la réinsertion professionnelle sur les agents déflatés à Antananarivo ville* ».

Choix du terrain :

La politique de privatisation s'est généralisée et le déflatage se rencontre dans toutes les régions. Ce qui fait que l'analyse des impacts de la réinsertion professionnelle doit se faire dans toute l'île. Malheureusement, notre temps de recherche reste limité et les moyens disponibles n'ont pas permis de prendre tout le pays comme terrain de recherche. C'est pour cela que notre terrain s'est limité à la ville d'Antananarivo. Par ailleurs, vu les spécificités de cette ville en matière d'administration et de population, elle demeure le centre de toute décision politique, sociale et économique qui s'applique à la population malgache. Par ailleurs, la ville d'Antananarivo est représentative pour tout genre de recherche, toute catégorie de population ou de classes sociales s'y retrouve. C'est la raison pour laquelle nous l'avons choisie comme terrain de recherche. La ville d'Antananarivo favorise aussi toutes les procédures de recherche car la population d'enquête est suffisante pour un échantillonnage et le principal intervenant de la réinsertion professionnelle (PASERP) s'y situe.

Cependant, il nous a été impossible de localiser la recherche dans un milieu restreint vu la disparité des quartiers de résidence de ces agents, ni d'effectuer l'enquête au niveau d'une telle ou telle entreprise. Les agents déflatés se sont déjà dispersés dans tous les quartiers de la ville et il s'avère impossible de les regrouper pour un échantillonnage par quartier ou par groupe. Les caractéristiques de notre terrain nous ont conduite à adopter la méthode probabiliste par laquelle les échantillons sont tirés au hasard pour faire en sorte que chaque membre de la population d'enquête ait la même probabilité de faire partie de l'échantillon⁽¹⁾. Le choix du thème ainsi que le choix du terrain ont conditionné le déroulement de l'étude. Mais, ce déroulement implique des passages à certaines étapes pour la fiabilité des résultats.

Phase I : Phase exploratoire

⁽¹⁾ GHIGLIONE R. et MATALON B., Les enquêtes sociologiques (théorie et pratiques), Ed. A. Colin, Paris 1985.

Cette phase s'est située entre la construction du thème de recherche et la construction de l'hypothèse. D'abord, après avoir choisi le thème et le terrain, nous avons des hypothèses concernant le déroulement de l'étude et la portée de l'enquête. Ces idées ne sont que des préalables à notre enquête. Puis, il nous a fallu procéder à une pré-enquête pour mieux appréhender le sujet et voir quelle méthode adopter.

1) Pré-enquête

Les objectifs de la pré-enquête ont été de mieux concevoir le terrain d'enquête, de constater la portée de l'étude et de connaître la méthode d'enquête la plus appropriée. A notre avis, la pré-enquête n'est qu'une phase de préparation de l'enquête proprement dite, alors une dizaine de personnes ont été enquêtées.

Mais, cette phase nous a mis à jour certains faits qui nous ont permis de réorienter notre recherche. Dans le premier temps de la pré-enquête, nous avons choisi la méthode d'enquête ouverte et nous avons constaté qu'elle n'a pas favorisé la recherche car, vu l'état psychologique des agents déflatés, ces derniers n'ont fait que raconter leurs souffrances, leurs problèmes de réinsertion. Ainsi, ils n'ont pas arrêté d'accuser l'Etat d'avoir mal agi envers eux. Alors nous avons décidé de faire des questionnaires préétablis. Mais cette méthode n'a pas fonctionné comme nous l'avons espéré. Les enquêtés les considèrent comme un formulaire à remplir et certains s'en sont méfiés de peur de poursuites éventuelles. Les réponses obtenues semblent être très limitées. Malgré toutes ces réactions, nous avons pu comprendre ce que ces agents déflatés ont voulu s'exprimer. Ce qui nous a permise de savoir par quelle méthode il a fallu procéder. La pré-enquête nous a incitée à inventer quelques points essentiels pour l'étude et à consulter des documents se rapportant aux faits identifiés.

2) Documentation

La documentation demeure utile tout au long de la recherche. Avant la construction même du thème de recherche, nous nous sommes documentée sur l'histoire de la Nation, sur les grands événements, sur des revues et des ouvrages de faits sociaux. Ce qui nous a fait comprendre les problèmes de développement de nos jours. Alors, nous avons décidé d'élaborer cette étude intitulée : « *Contribution à l'étude des impacts de la réinsertion professionnelle sur les agents déflatés* ».

Ces impacts pourraient être le produit des facteurs historiques liés aux problèmes de développement. D'ailleurs, l'existence de fait social requiert tant de questions sans réponse et nous nous sommes proposé d'y apporter des éléments de réponse.

La documentation nous a beaucoup aidée à comprendre des concepts liés à ce thème. Ce qui est très important pour ceux qui vont consulter ce document ultérieurement. C'est aussi la raison pour laquelle nous avons essayé de consulter assez de documents ayant rapport avec la privatisation. Mais, tout ce que nous avons pu faire ne signifie point que cette recherche est parfaite. Il existe toujours des imperfections que nous-même avons pu constater au cours de l'étude. Mais, nous avons fait tout notre possible pour avoir des résultats fiables. Ainsi, à part les interviews et la documentation, nous avons fait des observations personnelles.

3) *Observations personnelles*

La vie quotidienne des Tananariviens renferme diverses réalités. Actuellement la valeur et la conception du travail ont subi plusieurs transformations, vu les progrès scientifiques et technologiques. D'ailleurs, avec l'informatisation des entreprises qui influe beaucoup sur le marché du travail, les conditionnements et la qualification des employés défavorisent la réinsertion des agents déflatés dans le monde de l'emploi salarié. Aujourd'hui, l'étude sur le travail est devenue un grand défi pour l'humanité. La sociologie du travail s'enferme dans l'atelier (unité de lieu), ne rend raison des comportements et des situations qu'en coupe spontanée en ignorant la trajectoire biologique des salariés (unité de temps) et elle ne s'intéresse qu'à l'acte de travail (unité d'action). La sociologie des organisations émerge quant à elle sous l'aile protectrice des spécialistes du travail avant de conquérir une plus grande autonomie.

4) *La problématique*

Toutes ces observations nous ont permise d'avoir une conception logique des problèmes vécus par les agents déflatés après avoir perdu leur emploi habituel. D'où se posent les questions sur l'opportunité du dispositif de réinsertion professionnelle face aux

besoins de ces agents. Et nous nous demandons si la réinsertion professionnelle contribue exactement à la réintégration des agents déflatés dans le monde de travail. Ainsi, nous nous posons des questions sur les facteurs favorables ou défavorables à la réussite de cette réinsertion professionnelle. La pré-enquête, la documentation, la problématique nous ont permise d'avoir des idées sur les étapes nécessaires à la recherche. Mais avant d'y procéder, il nous a fallu faire des évaluations des informations recueillies. Une phase d'approfondissement consiste en la construction de l'hypothèse.

5) *L'hypothèse*

L'hypothèse se présente sous une forme de réponse à la problématique mais qui n'est encore valable qu'après vérification. Après avoir conçu le thème de recherche, nous avons tiré cette hypothèse : *« le dispositif de réinsertion professionnelle est très opportun pour les agents déflatés mais ses impacts sur la vie de ces derniers dépendent de plusieurs facteurs qui viennent, soit du dispositif, soit des intervenants, soit de l'agent même »*. Alors, nous avons passé à la vérification de cette hypothèse.

Phase II : vérification de l'hypothèse

La vérification de l'hypothèse, c'est l'enquête proprement dite. Cette phase implique une méthode d'investigation plus performante. Dans un premier temps, il nous a fallu procéder à l'échantillonnage. Puisque nous nous sommes fixé comme objet d'étude la réinsertion professionnelle des agents déflatés, il nous importe de disposer des données statistiques sur ces agents déflatés. Après avoir obtenu ces données, nous avons décidé d'aborder l'enquête par la méthode probabiliste.

1) *Enquête*

Cette enquête concerne les agents déflatés bénéficiaires de l'assistance PASERP pour leur réinsertion professionnelle. Ce qui implique donc des caractéristiques communes à cette population enquêtée. D'abord, cette population a subi le licenciement dans le cadre de la politique de désengagement de l'Etat ; ensuite, elle a fait l'objet d'une recherche d'emploi pour se reconvertir, elle a bénéficié de l'assistance ; et enfin, cette population a

besoin de suivi-accompagnement pour l'amélioration de son projet. Ces caractéristiques ont déterminé les variables essentielles pour la réalisation de l'enquête. Ces caractéristiques limitent aussi l'intervalle de temps durant lequel s'est déroulée l'enquête. Cet intervalle s'est situé en général entre l'obtention du fonds de réinsertion et l'attente du suivi-accompagnement du projet.

Par conséquent, nous avons retenu plusieurs variables suivant les questionnaires utilisés. En ce qui concerne l'échantillonnage, nous avons enquêté ceux qui sont venus auprès du bureau d'EAM, un des organismes d'appui collaborant avec le PASERP pour la réinsertion professionnelle mais aussi ceux qui sont venus auprès du bureau du PASERP et nous avons assisté aux réunions des agents déflatés du RNCFM qui se tiennent tous les Mercredi matin au stade MALACAM d'Antanimena. Nous avons aussi effectué des enquêtes dans la propre demeure des agents déflatés. Alors, nous avons été satisfaite de l'interview qui s'est faite selon la méthode d'entretien directif pour certaines questions, par des questionnaires préétablis pour d'autres et nous avons été obligée de faire des entretiens libres pour ceux qui ont voulu s'exprimer davantage. Après l'enquête, lorsque les échantillons nous ont paru suffisants, nous avons entamé le dépouillement des informations recueillies.

2) Méthode de dépouillement

Le dépouillement des informations obtenues durant l'enquête nécessite des concepts convenables, des significations correctes et des vocabulaires appropriés. La considération des variables retenus pour chaque type de question s'est avérée très complexe car, pour certaines questions, des nuances entre ce que l'enquêté a voulu dire et ce que nous avons cru comprendre comme signification sont mises à jour. C'est la raison pour laquelle nous avons essayé d'établir bon nombre de tableaux avec des modalités très diversifiées. Cette étape de travail consiste aussi à une phase de reformulation des données, à des choix des informations nécessaires.

Vu la complexité de cette étape, nous avons pu constater quelques lacunes au niveau des données et nous avons été obligée de les compléter en revenant sur le terrain d'enquête. Le travail de dépouillement étant terminé, nous sommes passée à la dernière étape.

3) Interprétation des données

L'analyse et l'interprétation des résultats sont certainement le plus délicates de l'enquête. Il requiert des qualités contradictoires de rigueur et d'intuition, une technique alliée à une profonde connaissance du milieu enquêté, qualités que nous ne possédons que très partiellement encore. Ainsi, nous avons tendance à privilégier l'analyse des observations qualitatives qui nous ont permise non seulement d'émettre des hypothèses concernant des rapports de cause à effet, mais aussi de proposer des explications plus générales.

Nous n'avons pas oublié pour autant de quantifier des données au départ qualitatives. Cependant, le contenu qualitatif contient des éléments qui ne se sont pas prêtés à la quantification (voir les encadrés). Nous pensons qu'à défaut de corrélations statistiques, des concordances ont pu être mises à jour entre un petit nombre de variables.

Première partie :

DE LA NATIONALISATION A LA PRIVATISATION DES ENTREPRISES MALGACHES

Le problème de croissance économique est à l'origine du sous-développement. Cependant, quand on demande aux gens ce qu'ils entendent par le concept de développement, les réponses sont plus variées. Ils évoquent un niveau de vie plus élevé, un revenu supérieur par habitant, une capacité de production accrue, la maîtrise de la nature, la liberté de chacun, la satisfaction des besoins élémentaires, l'autosuffisance... Le développement signifie, en général, l'élimination de la pauvreté, il donne l'impression d'englober tous les aspects de la société idéale. D'ailleurs, les économistes parlent de croissance économique pour désigner l'augmentation de la production et de la richesse d'un pays. A Madagascar une vigoureuse croissance de l'économie est indispensable, à la fois pour compenser la croissance démographique et pour sortir le pays de la pauvreté persistante.

Historiquement, l'adoption d'un tel système économique implique toujours une idée de croissance. La recherche de l'efficacité économique conduit toujours nos dirigeants à appliquer de nouvelles réformes économiques, d'où les deux principales stratégies : les stratégies de développement interne où nous comptons sur nos propres forces, sur l'Etat national et les stratégies tournées vers l'extérieur, la libéralisation du commerce, la privatisation, l'appel aux investisseurs étrangers...Mais les résultats de ces stratégies demeurent encore imperceptibles car aujourd'hui notre économie est encore en déficit et nous assistons toujours à un déséquilibre social.

I- PRESENTATION GENERALE DE L'ECONOMIE MALGACHE :

Ile voisine de l'Afrique, Madagascar est à 372 km de cette dernière. Elle se distingue des territoires africains par la multiplicité de ses matières premières. Malheureusement, ces produits sont vendus en quantité infime sur le marché mondial. Madagascar est loin d'être un territoire homogène car les lieux de production sont très dispersés et l'évacuation des produits paraît aussi difficile car ils ne sont pas concentrés. L'économie de Madagascar a été fortement intégrée à celle de la France, elle est donc dépendante des courants d'échanges des pays de la zone tempérée.

Historiquement, l'insularité de Madagascar ainsi que ses caractéristiques se répercutent sur sa considération par les autres pays. Madagascar, censé être trop loin, trop calme et trop pauvre à l'époque, a été souvent oublié et resté en dehors des tentatives d'essais de développement des pays africains. Il existe aussi d'autres caractéristiques à savoir l'essor démographique et le cloisonnement ethnique et elles méritent toujours d'être analysées pour pouvoir étudier les perspectives de croissance à Madagascar. Mais, il semblerait que le « sous-développement » soit imputable à bien d'autres facteurs en dehors des caractères cités ci-dessus. Le problème de croissance économique serait à l'origine du sous-développement.

I-1- Le sous-développement à Madagascar

Le « sous- développement » est un concept comparatif auquel les chercheurs ne se sont pas toujours accordés. Pourtant, il existe bien des critères et des constatations qui qualifient un pays de « sous-développé ». Selon le Professeur Duesenberry dans « American Economic Review » 1952 p 559 « *Dans ces économies sous-développées, les techniques tant industrielles qu'agricoles sont inférieures à celles des pays développés. Ces économies sont caractérisées par la prédominance des activités agricoles et la population occupée aux travaux agricoles est d'une forte densité sur les terres cultivables. Le niveau de revenu par tête est extrêmement bas. Les taux de natalité et de mortalité élevés déterminent généralement un potentiel de croissance démographique importante. La structure sociale est antithétique du développement* ».

Madagascar est considéré comme un pays « sous-développé » où les économistes peuvent relever un ensemble de critères d'ordre économique et social visant à déterminer le niveau de vie moyen des individus. Ce niveau de vie comparé à celui des autres pays servirait alors de variable pour constater le degré et l'ampleur du sous-développement.

Le revenu par tête détermine la qualité de l'alimentation et celle-ci détermine à son tour l'aptitude au travail ; le niveau de la scolarisation enfantine s'avère difficile car elle nécessite un certain niveau de revenu national, alors que la présence d'une population intellectuellement formée est une condition préalable à l'accroissement du revenu national.

Historiquement, il aurait existé cinq catégories de revenus principaux à Madagascar. Malheureusement, les Malgaches constituaient la dernière catégorie. Au sommet se trouvaient les grandes compagnies d'import-export avec des revenus moyens annuels d'une centaine de millions de francs CFA ; en second lieu, le groupe des Indiens et Chinois s'occupant du commerce de tissus, bijouterie et épicerie dont les revenus moyens annuels se situaient aux alentours d'un million de francs CFA. La troisième était formée par les Français occupés dans l'Administration et les services techniques ; on estimait leur revenu annuel à 850 000 francs CFA et les Malgaches n'avaient que 22 000 francs CFA par tête comme revenu annuel⁽¹⁾.

Tout cela montre que les Malgaches n'ont pas pu exploiter leurs richesses et qu'ils n'ont pas eu la capacité d'investir. Les revenus dominants appartenaient à des étrangers qui rapatriaient leurs capitaux. Par contre, la faiblesse des revenus locaux n'a pas permis l'épargne, d'où l'impossibilité de former des capitaux.

Aujourd'hui, d'après les données disponibles à l'INSTAT, des indicateurs économiques ou sociaux prouvant la pauvreté de Madagascar ont pu être établis. La population de Madagascar compte 15 981 000 habitants qui se répartissent sur 587 051 km² de superficie, soit 27 hab/km² de densité. Les indicateurs économiques qui caractérisent le niveau de développement englobent le taux d'activité des femmes, celui des hommes et celui de l'ensemble qui ont tous diminué au cours de la période 2001-2002.

⁽¹⁾ GENDARME R. , « L'économie de Madagascar », Ed. CUJAS, 1963.

Ainsi, la proportion de la population active occupée dans l'industrie s'est dégradée tandis que celle occupée dans l'agriculture a augmenté. Par conséquent, le taux de chômage tend toujours à s'accroître.

Le taux de croissance du PIB réel et le taux d'investissement ont diminué. Le pays est confronté à un important déficit budgétaire. Cependant, il s'est produit une forte croissance des créations d'entreprises ; par ailleurs, les conditions de vie des ménages montrent des difficultés vécues par la famille malgache selon les informations de l'INSTAT :

- taille moyenne des ménages : 5 en 2002
- le ratio de pauvreté est passé de 69,8% à 80,7% de la population totale au cours d'une année
- l'intensité de la pauvreté est passée de 34,8% à 47,6% en une année.

Et la consommation annuelle moyenne par tête a aussi diminué à peu près de 110 000 Fmg ainsi que la part de l'alimentation dans la consommation totale.

Les indicateurs sociaux renferment le taux de mortalité infantile, le taux de fécondité et le taux d'an alphabétisation. Ces indicateurs demeurent très élevés pour l'ensemble de la population. Madagascar n'a pas pu sortir de la pauvreté, malgré ses spécificités en ressources naturelles.

I-2- Les principaux produits à Madagascar

Les conditions climatiques à Madagascar sont très favorables à toute une gamme de produits agricoles. Allant des cultures tropicales (cacao, vanille, café) jusqu'aux cultures tempérées (haricots, pomme de terre...), cette multiplicité agricole exige une dispersion des efforts selon les régions. Ainsi, la variété des productions agricoles favorise la suffisance en cultures vivrières, ce qui constitue un avantage relatif pour Madagascar. Il est à l'abri des crises mondiales de surproduction ou de pénurie grave. Mais, la faiblesse de l'évolution technique et la lenteur du changement qualitatif des méthodes de culture défavorisent l'évolution quantitative de la production.

a) Les produits de la culture

Dans l'ensemble, l'économie de Madagascar est restée au stade de la cueillette car les techniques sont arriérées et l'emploi de la charrue est loin d'être généralisé, le seul instrument courant est l'angady.

- *les cultures vivrières* : Madagascar est un pays agricole car 7/8^{ème} du revenu national proviennent de l'agriculture et 90% de la population active sont employés dans la culture. Ces cultures occupent 2/3 des surfaces cultivées. La grande partie de la production est consommée directement par les producteurs et le reste est vendu uniquement sur les marchés locaux. Le riz constitue l'alimentation de base des Malgaches, c'est donc la principale culture vivrière. Le manioc en est la deuxième, le maïs est cultivé dans tout Madagascar et il peut remplacer le riz dans l'alimentation. Les arachides sont des produits essentiellement autochtones et ils permettent la production d'huile.

- *Les cultures d'exportation* : ces cultures occupent 1/3 des surfaces cultivées. Ce sont principalement le café, la vanille, le sucre, le tabac, le girofle et le cacao.

b) L'élevage

L'élevage ne reflète aucun progrès technique et la faiblesse de l'évolution technique n'a pas permis l'existence d'un changement quantitatif. L'élevage bovin occupe une place importante dans l'économie malgache de cette époque mais il n'a pas permis l'accumulation de richesses pour l'ensemble de la population. Le nombre de bœufs par habitant était quatre fois plus élevé à Madagascar qu'en France alors que le Malgache mangeait quatre fois moins de viande. En fait, les causes de la dégradation de l'élevage sont le manque de pâturage, la carence alimentaire durant la saison sèche, les vols de bœufs et les impôts sur le cheptel bovin.

c) La production minière

Pour la production minière, « *la grande île s'avère avoir un sous-sol pauvre. A Madagascar, il y a un peu de tout à l'état d'échantillons, rien n'est à l'échelon industriel* »⁽¹⁾

⁽¹⁾ GENDARME R., *L'économie de Madagascar*, Op. cit, p.23

La valeur des exportations des produits miniers a été trop faible dans la balance commerciale et la valeur des produits miniers n'a représenté que 0,75% du revenu national. Ainsi, aucun des grands produits miniers comme le fer, la bauxite ne se trouve à Madagascar. Le seul existant est le charbon qui demeure inexploitable.

« Madagascar n'est à aucun degré un pays de monoculture et les productions sont non seulement disséminées mais encore très faibles eu égard à la production mondiale »⁽¹⁾. Alors, pour l'ensemble des produits, Madagascar n'a pu occuper une position convenable et il n'a pas été en mesure d'imposer ses prix sur le marché. Les prix ont été déterminés par les grands pays producteurs et par leurs stocks.

Depuis longtemps, le pays n'a jamais maîtrisé son offre, ce qui rend l'économie malgache fragile dans le cadre du marché mondial. Cependant, les rapports officiels concernant les produits de l'économie malgache ont permis de distinguer, il y a quelques années encore, certains produits en expansion comme le sucre, le riz, le café, ceux en progression lente comme le graphite, le mica, le manioc et ceux qui sont en stagnation ou en régression comme la vanille, le pois du cap, le tabac, le maïs et l'élevage. Le problème du riz prend actuellement une importance primordiale. Il en est de même pour le sucre voire du café. L'élevage n'a jamais été véritablement soutenu ni encouragé à l'époque. Et l'industrie de la viande a connu de sérieuses difficultés, certaines usines se sont trouvées fermées.

Mais, l'étude de l'économie ne se limite point à son évolution interne ; elle tient compte des rapports de Madagascar avec les pays étrangers en matière d'exportation et d'importation.

d) Les échanges extérieurs

Le commerce extérieur, depuis l'époque coloniale, s'est trouvé déficitaire et le pourcentage de couverture des importations par les exportations se montait à 76,2%. Ce qui prouve la gravité de la situation et Madagascar a dû s'installer dans un déficit

⁽¹⁾ GENDARME R., *L'économie de Madagascar*, Op.cit, p.35

chronique de la balance commerciale. Les produits d'exportations et d'importations comprenaient :

- les produits et animaux vivants pour l'alimentation humaine ;
- les matières premières et les produits semi-finis (qui sont destinés principalement au secteur d'énergie, les autres produits d'origine animale ou végétale, les produits d'origine minérale et les produits semi-finis) ;
- les produits finis destinés à l'équipement agricole, à l'équipement industriel et à la consommation.

Les pays fournisseurs de l'époque ont été la France, l'Iran, les Etats- Unis, l'Allemagne fédérale, l'Algérie, le Japon, l'Union Indienne, les Comores, l'Union Sud-africaine et la Réunion. Ces pays fournisseurs sont établis par ordre décroissant selon la valeur des produits importés. Les principaux clients, par ordre d'importance, ont été la France, les Etats-Unis, la Réunion, l'Algérie, la Grande Bretagne, les Comores, le Japon, l'Union Indienne et l'Union Sud-africaine. Les principaux produits exportés en France étaient le café, le tabac en feuilles, le riz, le sucre, le sisal tandis que la vanille, le café, le girofle, le mica et le graphite étaient destinés aux Etats-Unis.

Cependant, les relations que Madagascar a entretenues avec les étrangers ne l'ont pas permis d'avoir une position convenable dans l'économie mondiale. La grande île s'est trouvée dépendante vis-à-vis de l'économie mondiale. Alors, pour se développer, il a fallu suivre la politique économique jugée efficace et appropriée. La période de transition économique a été caractérisée par la « nationalisation » du secteur productif.

II- LA NATIONALISATION DES ENTREPRISES MALGACHES

En 1958, Madagascar a voté par référendum l'adoption du statut de République autonome au sein de la Communauté française. L'île a obtenu son indépendance en 1960. De 1958 à 1972, le gouvernement du pays a été conduit par le président Tsiranana qui a été renversé en Mai 1972 et remplacé par un gouvernement militaire dirigé par le Général Ramanantsoa. Dans la première semaine de 1975, une série de soulèvements politiques ont entraîné sa démission. L'assassinat de son successeur, le Colonel Ratsimandrava, a permis l'institution d'un directoire militaire. En Juin 1975, un nouveau gouvernement dirigé par le Capitaine de frégate Ratsiraka a pris le pouvoir. La vie politique du pays repose sur un

difficile équilibre entre la population côtière et les tribus merina qui occupent les Hautes Terres. Durant la première décennie de son indépendance, Madagascar a été dominé par le capitalisme étranger qui est principalement marchand (80% de l'appareil de production appartenaient à des étrangers).

- La politique économique du gouvernement Ramanantsoa : ce gouvernement formé en Mai 1972 a recherché une plus grande indépendance économique vis-à-vis de l'ancienne métropole. A travers sa politique économique, ce gouvernement a effectué le retrait de la zone franc et cherché de nouveaux accords de coopération. La nouvelle stratégie interne d'accumulation s'est appuyée sur l'Etat au niveau du secteur tertiaire de l'économie. En milieu rural, il a été mis en place le système « fokonolona » et au niveau industriel, le secteur privé national et étranger. Le gouvernement Ramanantsoa s'est opposé aux intérêts du capital marchand français et de la bourgeoisie « compradore ». Les mesures du gouvernement ont favorisé la moyenne et grande bourgeoisie tananarivienne ainsi que les diplômés bloqués dans leur ascension sociale, ceux-ci ayant reconquis le pouvoir social, culturel et en partie, économique. Ces mesures ont également favorisé l'émergence de nouveaux notables en milieu rural.

Mais, le régime n'a pas survécu lorsque le gouvernement a dû choisir une stratégie de développement plus précise et que le consensus des forces politiques sur l'objectif de l'indépendance nationale a été rompu. Le conflit s'est porté, d'une part, entre un capitalisme d'Etat avec appui du capitalisme privé et des mesures socialisantes en milieu rural et d'autre part, la voie du socialisme s'appuyant sur une nouvelle structure des fokonolona ruraux et urbains et une marche vers un contrôle collectif des moyens de production.

- Les mesures projetées par le gouvernement Ratsimandrava : ce gouvernement n'a pas eu la possibilité de mettre en œuvre son programme. Cependant, il a semblé aller au-delà du capitalisme d'Etat et mettre en cause l'intérêt des grandes compagnies de commerce et une partie de la bourgeoisie qui a accédé au pouvoir en 1972, les principales mesures envisagées ont été :

- la nationalisation du commerce extérieur et de gros et une politique d'encouragement aux coopératives et petits commerçants nationaux ;
- le contrôle de la production au niveau des fokonolona (vatoeka) ;

- un abandon des grandes opérations agricoles et une réforme agraire mettant en question la base de la bourgeoisie ;

- le relèvement du niveau de vie des « *madinika* »⁽¹⁾, notamment en milieu urbain ;

- sur le plan extérieur : relâchement des relations commerciales, un appui sur la Chine. Ces mesures sont, en principe, d'inspiration populaire.

- Les mesures du gouvernement Ratsiraka : ce gouvernement a accéléré le processus de contrôle étatique de l'appareil de production, il a défini une « Charte de la révolution socialiste malgache » qui opte sans ambiguïté pour une voie socialisante, mais, s'est démarqué de son prédécesseur par une réserve à l'égard des fokonolona et des « mesures populistes ». le 17 Juin 1975, les banques, les compagnies d'assurances et les sociétés de distribution des films ont été nationalisées. Le 30 Juin 1975, l'Etat malgache a pris 51% des actions de la Société de transports maritimes et de la Société malgache de raffinage, la Compagnie Marseillaise de Madagascar et la COMINA ont été également nationalisées. L'Etat est devenu l'actionnaire majoritaire dans toutes les entreprises d'importance nationale, par l'intermédiaire des sociétés de Holding d'Etat sectorielles, mais, l'Etat n'intervient pas dans la gestion courante qui reste à base commerciale. Le profit reste le moteur de l'économie. Dans le milieu rural, la politique suivie a été plus directive ; les fokonolona sont apparus comme des unités politiquement inexpérimentées et économiquement trop petites ; l'optique de la décentralisation administrative et du mouvement coopératif a, dans une certaine mesure, remplacé celle de l'auto-développement des communautés paysannes.

Sur le plan régional, de nombreuses mesures ont été prises pour favoriser les régions les plus démunies. Madagascar s'est ainsi orienté, nettement au cours de l'année 1975, vers la politique de la nationalisation des grandes entreprises. Cette politique aurait eu des effets bénéfiques selon l'évaluation en fin 1976 où l'Etat contrôle 61% de l'économie nationale contre 13% avant Juillet 1975. Les chiffres seraient au 31 Octobre 1976 de 100% pour les banques, assurances, électricité et eaux, de 78% pour les exportations, contre 15%, le 15 Juin 1975, 70% le commerce intérieur (contre 20% avant), 33% l'industrie et 14% les transports maritimes⁽²⁾.

⁽¹⁾ les « petits », HUGON P., *Annuaire des pays de l'Océan Indien*, Presse Universitaire d'Aix-Marseille, 1977

⁽²⁾ HUGON P., Op. cit.

II- 1- Les caractéristiques de la nationalisation

Historiquement, l'avènement de la « nationalisation » est dû au refus du socialisme intégral et le rejet du capitalisme. Nous pouvons dire qu'elle est une socialisation du capitalisme. C'est « *l'appropriation immédiate des grands moyens de production ; l'exploitation d'une entreprise en vue d'assurer les besoins de la communauté et elle n'a d'autres buts que de procurer au consommateur le maximum d'utilité et d'économie* »⁽¹⁾. Le consommateur est le seul dont l'intérêt constitue le souci de la politique économique.

A la différence de l'étatisation, la « nationalisation » signifierait la remise à la nation et non à l'Etat d'une fraction de l'industrie. Cependant, pour ces deux cas, la propriété est collective mais les différences importantes se trouvent au niveau de la gestion et du contrôle. Une nuance peut être établie comme suit :

Entreprises étatisées	Entreprises nationalisées
- soumises à des règles administratives très strictes de façon à être contrôlées étroitement par l'Etat.	- jouissent d'une autonomie financière ; - bénéficient des règles de la gestion industrielle et commerciale ; - auront une large autonomie (pour leur direction et autorités nécessaires).

Il existe aussi une nuance entre nationalisation et socialisation :

Entreprises socialisées	Entreprises nationalisées
- où la nomination du directeur est faite par un conseil régional ; - englobent toute l'économie ; - consistent en une planification intégrale.	- où la nomination du directeur est faite par le pouvoir central ; - ne visent que certains secteurs ; - consistent en une planification souple et partielle.

La nationalisation consiste alors à modifier le capitalisme sur trois points :

⁽¹⁾ GENDARME R., « *L'expérience française de la nationalisation industrielle et ses enseignements économiques* », p. 19, Librairie de Médecis, 1950.

- à substituer à la propriété privée la propriété collective des grandes entreprises ;
- à conférer la gestion aux représentants de l'intérêt général ;
- à développer d'une façon importante le secteur public sans aller jusqu'à la socialisation intégrale.

Cette politique de « nationalisation » serait un régime intermédiaire entre le libéralisme et le socialisme. Une entreprise est nationalisée *« lorsqu'elle n'est plus exploitée qu'en vue des besoins de la communauté et qu'elle n'a d'autres buts que de procurer aux consommateurs le maximum d'utilité et d'économie »*, in *« La nationalisation des industries clefs »*, (Charles Gide 1963). Mais, cette définition implique l'obligation pour l'Etat de fixer aux entreprises nationalisées des règles de fonctionnement. Il faut que l'Etat précise avant tout ses objectifs économiques et ses priorités, sinon, il pourrait s'exposer à un accroissement des charges budgétaires par des déficits inattendus. Théoriquement, le secteur nationalisé doit être un instrument puissant entre les mains de l'Etat pour rechercher l'équilibre économique se répercutant sur la vie sociale. La nationalisation nécessite cinq éléments pour qu'elle puisse fonctionner au profit du public. Ce sont :

- 1- la présence d'un secteur public suffisamment étendu pour influencer le secteur privé (ce qui explique l'importance de la nationalisation des industries clefs) ;
- 2- le transfert à la nation de ces moyens de production ;
- 3- l'attribution de la gestion de ces industries aux représentants de l'intérêt général ;
- 4- les entreprises nationalisées doivent avoir un certain degré d'indépendance (octroi de la personnalité civile et de l'autonomie financière) ;
- 5- et enfin, les entreprises nationalisées ne doivent plus fonctionner en vue du marché, mais en vue de l'intérêt public. Ces éléments conditionnant le bon fonctionnement d'une entreprise nationalisée impliquent certains problèmes que l'Etat va affronter et il doit en même temps en apporter des solutions. En se rapportant à la logique du fonctionnement d'une entreprise, les entreprises publiques ont des caractères anti-économiques.

II-2- Les problèmes ressentis dans les entreprises « nationalisées »

Les problèmes concernent surtout l'administration et le fonctionnement de l'entreprise. La propriété collective pose problème car il existe bien une certaine confusion entre l'action des partis politiques ou celle des syndicats. L'influence de certains groupes à

l'intérieur de l'entreprise s'impose souvent sur son administration. Souvent, les travailleurs des entreprises « nationalisées » ne se soucient pas de la rentabilité ni de la concurrence, étant donné les buts de satisfaire les besoins de la collectivité ; l'important c'est de pouvoir profiter à l'intérêt public. Par conséquent, ce phénomène nuit à la progression de l'entreprise. Comme la gestion des entreprises publiques est censée être aux mains des représentants de l'intérêt public, ces derniers ont toujours tendance à se soucier de leurs propres intérêts avant ceux du public.

La nationalisation a mis en jeu le pouvoir de l'Etat. Ces entreprises nationalisées auraient pu tenir en échec ses volontés à cause de la mauvaise gestion. Ainsi, des problèmes peuvent résulter des actions des syndicats car ils ne sont pas seulement des organes de défense des travailleurs mais ils représentent aussi des tendances politiques différentes.

Puisque la « nationalisation » s'opère souvent dans un sens politique, l'autorité des cadres à l'intérieur de l'entreprise se sent menacée et elle met en conflit direct l'intérêt général du public et l'intérêt particulier des travailleurs. Cette crise d'autorité se présente comme la cause la plus tangible de la stagnation du rendement.

Sur le plan financière, la « nationalisation » est source de difficultés. En étant dépendantes des pouvoirs publics, ces entreprises affrontent toute une série de problèmes financiers. Les déficits de ces entreprises engagent directement les finances publiques. Mais, le caractère socialiste de la nationalisation est une entrave pour le financement par des pays capitalistes en cas de déficit. En étant dépendants du Trésor, les gérants de ces entreprises négligent le profit et attendent toujours qu'en cas de déficit, le Trésor va leur venir en aide. Cette situation est à l'origine de l'inflation parce que le financement du déficit du secteur public se fait en partie par l'inflation et cette dernière provoque une déstabilisation de la vie quotidienne de la population.

En fait, la « nationalisation » s'est proposée d'être un moyen pour la recherche de l'amélioration de la situation des travailleurs et de la paix sociale. Théoriquement, le souci de l'intérêt général a été plus favorable à l'équilibre social, mais manifestement, les violents conflits ressentis dans les entreprises publiques ont montré que cette « nationalisation » n'a pas pu fonctionner comme prévu. On peut dire qu'elle a manqué ses buts.

III- LA MARCHE VERS LA PRIVATISATION DES ENTREPRISES PUBLIQUES

III- 1- Les réformes économiques : élaboration du Document Cadre de la Politique Economique (DCPE)

La situation de Madagascar est devenue catastrophique en ce qui concerne le déficit budgétaire et le déséquilibre de la balance des paiements dans les années 80. En ayant recours aux bailleurs de fonds, le gouvernement malgache est tenu de suivre les mesures proposées. Le plan d'Ajustement Structurel est une des principales mesures prévues pour sortir la population malgache de la pauvreté. Or, la politique d'Ajustement Structurel consiste à procéder à des réformes économiques importantes à savoir l'obligation de s'intégrer au marché mondial, la suppression des barrières protectrices et douanières, la dévaluation de la monnaie par le biais du flottement et enfin le désengagement de l'Etat des entreprises publiques. Le gouvernement malgache a décidé de suivre cette politique d'Ajustement Structurel afin d'obtenir un rééchelonnement des dettes et de nouveaux prêts venant de ces bailleurs de fonds. Il s'agit donc d'un défi budgétaire, c'est pourquoi la politique budgétaire se trouve au cœur de ce programme d'Ajustement Structurel. Le Document Cadre de la Politique Economique a été négocié et signé à la fin de l'année 1996. Il consiste à la mise en œuvre du programme de redressement économique du pays appuyé par une assistance technique et financière de la communauté internationale dont le FMI et la Banque Mondiale auxquels s'est jointe l'Union Européenne pour un appui au Programme d'Ajustement Structurel. D'où, l'acquisition des principaux appuis internationaux, entre autres le Crédit d'Ajustement Structurel (CAS) et le Fonds d'Ajustement Structurel Renforcé (FASR). L'élaboration du DCPE est aussi importante pour bien déterminer des programmes de réformes structurelles et économiques. Le programme suit alors la logique de l'économie libérale s'appuyant sur :

- le désengagement de l'Etat du secteur productif et commercial pour se consacrer à la promotion d'un environnement macro-économique et réglementaire favorable à l'investissement privé ;
- la réforme de l'administration fiscale ;
- la réorientation des dépenses publiques vers l'éducation primaire, la santé de base et la sécurité publique pour lutter plus efficacement contre la pauvreté ;
- la réforme des services publics pour garantir la compétence et l'intégrité ;

- l'association des partenaires sociaux à la préparation et au suivi de la politique économique.

Madagascar est devenu un acteur de l'économie mondiale par le biais de la collaboration avec les institutions financières internationales. De plus, les réformes économiques de l'Ajustement Structurel sont inspirées des idéologies libérales qui mettent en exergue la concurrence internationale. Ainsi, l'adoption du libéralisme économique par toutes catégories de pays se répercute directement sur l'économie mondiale et la loi de l'offre et de la demande ne s'effectue plus sur le marché local d'un pays mais sur le plan mondial. Et les enjeux de la relation internationale ne cessent d'évoluer pour que tous les citoyens aux quatre coins du monde soient des acteurs potentiels de l'économie mondiale. La mondialisation se propose d'être un moyen pour faciliter la participation et l'intégration d'un pays au marché mondial. Alors, pour être compétitive et concurrentielle, il faut que l'économie malgache soit reconnue au niveau international, d'où l'intégration à la mondialisation.

III-2- L'intégration à la mondialisation

La mondialisation est devenue une préoccupation majeure des politiciens, des agents économiques et même de la population mondiale depuis l'année 1990. La recherche de la paix mondiale figure parmi les facteurs favorisant la mondialisation. Elle signifie globalisation des marchés. Elle consiste à agir sur le marché mondial. L'économie mondiale est interdépendante car tous les pays ne disposent pas forcément de matières premières dont ils ont besoins ou ils n'ont pas la capacité de les transformer en produits finis et consommables, d'où l'obligation d'importer ou d'exporter. Madagascar se trouve parmi les acteurs de l'économie mondiale car il a besoin des produits importés, et inversement, il dispose aussi des produits à exporter.

Le phénomène de la mondialisation a des effets directs sur le système économique malgache. D'abord, l'émergence des firmes multinationales, la délocalisation des entreprises franches qui favorisent bien la circulation effectives des biens et des services. La concurrence est le meilleur moyen de garantir la compétitivité des entreprises sur le marché mondial. Le FMI et la Banque Mondiale étant les gendarmes de la finance et du marché mondial, les tentatives de régulation des échanges internationaux se font à travers

la globalisation ou la mondialisation de l'économie. Le rôle de ces institutions consiste alors à faire appliquer ces politiques dans les pays sous-développés. Le désengagement de l'Etat appliqué à Madagascar résulte de la faillite de la gestion passée, marquée par la nationalisation qui n'est en réalité qu'une forme de protection de certains intérêts, et l'échec des investissements à outrance.

Les entreprises et les industries constituent la base de l'économie. Elles mesurent la capacité de production d'un pays et aussi son niveau de développement économique. Cependant, à Madagascar, ce secteur s'est dégradé à l'époque de la nationalisation. La faiblesse de l'économie malgache tend toujours à affaiblir le secteur industriel. Aujourd'hui, avec la collaboration des bailleurs de fonds et avec l'émergence de la mondialisation, le développement économique malgache dépend du secteur industriel et d'entreprise. Il faut les rendre plus performants en les transférant au secteur privé capable d'entrer en concurrence direct sur le marché mondial et de contribuer directement au développement du pays. La privatisation des entreprises publiques est une mesure nécessaire pour l'efficacité de l'économie.

IV- LA PRIVATISATION A MADAGASCAR

« La privatisation ou le désengagement de l'Etat des entreprises publiques se traduit comme le transfert partiel ou intégral de propriété des actions, des actifs ou des activités du secteur public vers le privé. A travers ce changement de propriété ou de gestion, l'Etat, par le biais de la privatisation, se désengage du secteur productif au profit du secteur fournissant les services essentiels à la population tels que la santé et la police » selon Richard D. FIENENA, Président du comité de privatisation, in Madagascar Privatisation, Avril 1999.

La privatisation est un élément de la politique économique globale de l'Ajustement Structurel. La constatation de l'échec de l'économie dirigée par l'Etat dans le secteur productif a conduit la Banque Mondiale et le FMI à préconiser la libéralisation de ce secteur et l'instauration d'une économie de marché.

La privatisation a pour objectif de réduire la taille et le poids du secteur public dans l'économie nationale et d'alléger les charges que représentent les entreprises publiques

dans le budget afin de recentrer les actions de l'Etat sur la santé, l'éducation et la sécurité publique. Elle a aussi pour but de développer les entreprises et de les rendre performantes afin que ces entreprises contribuent aux recettes fiscales de l'Etat. Pour assurer l'efficacité du processus, la privatisation dispose d'un cadre juridique déterminant les règles d'application et des mesures de tout ordre.

IV-1- Cadre juridique de la privatisation

La privatisation est un programme sectoriel de l'Ajustement Structurel. Elle est comme un moyen de facilitation du rôle de l'Etat et de la relance de l'économie de Madagascar par le biais de la concurrence. C'est aussi l'une des réformes économiques exigées par les bailleurs des fonds. Cependant, son adoption nécessite des dispositions cohérentes pour être efficace ; d'où l'élaboration d'un cadre juridique exposant les motifs de son adoption ainsi que les mesures y afférentes.

L'exposé des motifs selon la loi n° 96-011 du 13 Août 1996, modifiée par la loi n°98-014 du 19 Novembre 1998 portant désengagement de l'Etat des entreprises du secteur public, montre que l'adoption de la politique de privatisation est une décision inévitable pour sauver l'économie malgache. En général, le contexte de l'économie de Madagascar est caractérisé par le choix et la mise en place d'une institution démocratique appuyée par une politique de décentralisation. Ce changement qui est politique doit être soutenu et accompagné par des réformes économiques fondamentales adaptées à la mondialisation. A Madagascar, la lutte contre la pauvreté, l'amélioration du niveau de vie de la population et l'intégration au marché mondial conduisent en même temps le pays à prendre des mesures courageuses pour la relance de l'économie et pour la stimulation des investissements. La politique économique doit s'ouvrir vers l'extérieur c'est-à-dire qu'il faut mettre à profit les potentialités et les opportunités du pays. Dans ce cadre juridique de la privatisation se présente « l'économie de la loi » pour mieux comprendre son application. D'abord, la précision de son champ d'application, la notion d'entreprise du secteur public ou toute participation directe ou indirecte de l'Etat et des personnes morales du droit public dans le capital d'une entreprise. Cette définition du champ d'application s'étend même aux activités économiques exercées directement par l'Etat et les autres personnes morales du droit public.

L'opportunité du terme « désengagement de l'Etat » y est mise en relief car il reflète de façon plus précise la volonté de l'Etat qui n'a pas l'intention de demander au privé de se substituer à lui, mais de se retirer des activités pour lesquelles il n'a ni les moyens ni les compétences nécessaires. Cette loi n'a pas fixé de contrainte formelle quant au niveau du désengagement car il peut ne pas être effectué à 100% mais il portera au moins sur les deux tiers du capital des entreprises publiques. Cette loi de privatisation est fondée sur trois principes fondamentaux dont le respect est essentiel :

- 1-la transparence des procédures assurant l'honnêteté des opérations ;
- 2-la concurrence assurant les meilleures conditions de cession pour l'entreprise, c'est-à-dire la défense des intérêts de l'ensemble des Malgaches ;
- 3-la séparation entre organes de décision politico-administratifs et d'exécution technique : le comité de privatisation, c'est le mandataire du gouvernement, il est destiné à assurer la mise en œuvre du programme de privatisation ; les organes techniques sont l'exécutant du programme de privatisation, assurant l'efficacité et l'effectivité de ces deux principes ci-dessus.

IV-2- Les mesures d'accompagnement de la privatisation

Vu la lourdeur des impacts de la privatisation sur la dimension sociale, l'Etat, avec l'appui de la Banque Mondiale a prévu des mesures sociales pour accompagner cette politique. Les mesures d'accompagnement sont annoncées dans le DCPE et les textes et lois sur la privatisation. Elles s'articulent autour de trois points :

a) le fonds de redéploiements qui prend en charge le paiement des droits des travailleurs et éventuellement les arriérés des salaires lorsque la situation financière de l'entreprise est défaillante et qu'elle ne permet plus d'assumer les responsabilités à l'égard des employés. Ce fonds est alimenté par le budget de l'Etat et il sert à assister ces entreprises publiques privatisées à payer en partie ou en totalité les droits légaux du personnel licencié. Les bénéficiaires sont tout le personnel licencié dans le cadre de la politique de désengagement de l'Etat.

b) le fonds de réinsertion : il est géré par le PASERP et financé par la Banque Mondiale. Ce fonds prend en charge le coût des services de réinsertion demandés par le travailleur licencié, c'est un appui pour les travailleurs dans leurs démarches de réinsertion

professionnelle. Les travailleurs licenciés des entreprises publiques peuvent tous bénéficier de ce fonds, excepté les fonctionnaires et les travailleurs ayant opté pour la pré-retraite ou pour tout autre départ volontaire.

c) le Fonds Social et d'Appui au Développement Régional (FSADR) : sa mission est de promouvoir et de financer des micro-projets à vocation communautaire ou social ; il vise aussi à appuyer et à développer les initiatives régionales à travers le financement de ces micro-projets productifs. Par ailleurs, il doit contribuer à la décentralisation effective de l'économie. Ce fonds est alimenté par les produits de la privatisation, alors, les personnes affectées par les mesures suite au désengagement de l'Etat sont prioritaires, ensuite, le groupement ou association de personnes physiques ou morales. Le financement peut être un prêt à taux bonifié remboursable sur 4 ans ou une subvention non remboursable pour construire ou réhabiliter des bâtiments à usage communautaire et d'infrastructure de base. Malheureusement, ce FSADR n'est pas encore fonctionnel pour le moment.

Toutes ces mesures d'accompagnement visent économiquement à instaurer et à renforcer la compétitivité des entreprises, à créer des conditions favorables à la création d'emploi ; socialement, elles tendent à corriger les situations de rupture professionnelle ou d'exclusion engendrées par le licenciement avec la création d'espoirs et d'initiatives personnelles pour la reconversion.

L'efficacité de ces mesures ne dépend pas que d'elles-mêmes ou de leurs capacités financières ; elle repose nécessairement sur la capacité de la population cible. Il faut qu'elle puisse en profiter pour une meilleure compatibilité avec ses besoins. Ce qui doit contribuer aux conditions favorables au développement.

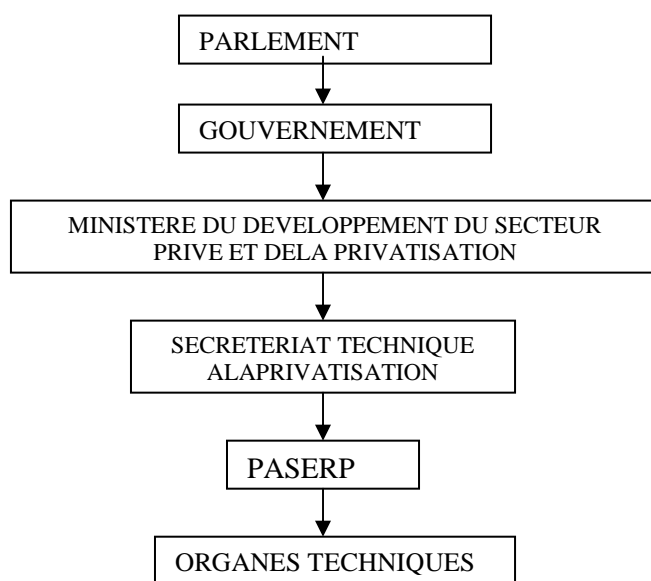
IV-3- Le PASERP en tant que mesure d'accompagnement de la privatisation

Le processus de privatisation touche en grande partie la situation professionnelle des employés des entreprises publiques. Pour pouvoir atténuer ses impacts, l'Etat a prévu certaines mesures d'accompagnement, d'où, la création du PASERP est déterminée par le décret n° 97/1242 ; le volet PASERP est créé dans le cadre du projet de Programme d'Appui Technique au Développement du Secteur Privé (PATESP) chargé d'organiser et

d'appuyer la réinsertion professionnelle des agents licenciés dans le cadre de la politique de désengagement de l'Etat des entreprises publiques. Ce programme est financé par l'IDA pour un montant de 2 390 000 DTS (soit 3 300 000 USD) au titre de fonds de réinsertion. Le PATESP est signé entre la Banque Mondiale et le gouvernement malgache en 1997 et comprend deux volets : le premier est axé sur l'assistance à la privatisation ; le deuxième est dévolu à la promotion du secteur privé. Il est placé sous la tutelle du ministère chargé de la privatisation. Le programme de réinsertion est doté d'une autonomie de gestion et de décision dans ses actes d'administration de ses ressources et son exécution est assurée par un bureau de programme. Le PASERP se propose d'être un moyen d'aider le personnel licencié des entreprises publiques privatisées dans leurs démarches de réinsertion professionnelle. C'est une réponse aux inquiétudes des travailleurs.

En tant qu'organisme d'Etat, le PASERP est tenu de poursuivre certains objectifs prévus aux textes et lois sur la privatisation. Il est créé pour gérer le volet social de la privatisation. Cela signifie qu'il doit remédier à la rupture d'équilibre social, économique, psychologique des travailleurs licenciés. Par le biais des conseils, des interventions et des dotations, cet organisme peut aider les agents déflatés à retrouver des activités professionnelles par les quelles ils peuvent subvenir aux besoins de leur famille et participer à la dynamisation de l'économie locale afin d'apporter leur contribution au développement du secteur privé. Pour le PASERP, l'idéal serait d'appliquer un désengagement sans exclusion sociale et professionnelle.

Illustration N°1 : Structure étatique du PASERP



Source : PASERP Mahazoarivo, Avril 2004

Le PASERP est créé pour assumer dix fonctions principales à savoir :

- l'information des agents licenciés du contenu de la composante sociale et le maintien d'un bon climat social ;
- le contrôle des états produits par les entreprises (calcul des diverses indemnités) ;
- la détermination du montant de l'assistance financière du PASERP pour chaque agent ;
- l'organisation de l'accueil des agents déflatés des entreprises publiques ;
- l'organisation de la formation des agents déflatés aux techniques de recherche d'emploi ;
- l'organisation de l'assistance aux chercheurs d'emploi dans leur démarche ;
- la mobilisation et attribution des aides incitatives à l'embauche ;
- l'organisation de l'orientation et la formation des candidats à la création des micro-entreprises ;
- l'organisation de l'accompagnement des promoteurs jusqu'au remboursement de leurs prêts ;
- l'organisation de la formation et du conseil des agents ayant opté pour une activité agropastorale de subsistance.

L'impact social des mesures de la privatisation est plus difficile à gérer puisqu'il ne fait que s'ajouter à une dégradation antérieure des conditions sociales des catégories défavorisées. La réduction des niveaux de revenu et de consommation suite au licenciement s'est parfois accompagnée d'une réduction des services publics de base. En fait, l'adoption des mesures d'ajustement ou plus particulièrement la privatisation défavorise les capacités matérielles et intellectuelles des hommes ou des femmes formant, avec leurs instruments de production, les forces productives de la Nation. Alors, après le licenciement, plusieurs facteurs entrent en jeu pour l'assurance de l'avenir des agents déflatés. Les mesures de la réinsertion professionnelle essaient de compenser les déséquilibres socio-économiques vécus par ces agents. Elles constituent un atout pour eux à travers le processus pertinent.

V- LE PROCESSUS DE REINSERTION PROFESSIONNELLE

V-1- Définition

« *Le processus est l'ensemble de phénomènes conçus comme actifs et organisés dans le temps, formant une chaîne causale et progressive* », en d'autres termes, le processus c'est l'utilisation des méthodes appropriées, successivement nécessaires et interdépendantes pour arriver à un changement voulu.

La réinsertion est une démarche à construire, avec le travailleur, ayant pour but de « *faire passer d'une logique d'assisté à une logique d'acteur* »⁽¹⁾. Ce qui veut dire que la réinsertion n'est pas une démarche imposée mais une démarche qui implique nécessairement la volonté, la motivation et aussi et surtout le choix et la capacité de l'agent. En fait, la réinsertion professionnelle consiste à responsabiliser l'agent dans le choix d'une activité génératrice de revenu, en lui fournissant des moyens jugés nécessaires et adaptés à la situation, selon la capacité et le choix de l'agent à réinsérer.

V-2- Les objectifs et les moyens utilisés

En général, le processus de réinsertion professionnelle cherche à redynamiser les agents déflatés. Il se propose d'être un moyen pour faire intégrer les agents déflatés dans une autre activité lucrative, satisfaisante par rapport à leur ancien emploi dans l'entreprise. Il existe deux types d'emploi pour lesquels les acteurs de la réinsertion s'efforcent d'introduire les agents déflatés. Ce sont l'emploi salarié et l'auto-emploi.

Pour l'emploi salarié, le processus de réinsertion consiste à évaluer les compétences de l'agent et lui propose des formations de perfectionnement avant d'entrer en concurrence dans la recherche d'emploi ; d'ailleurs, le processus organise des séances de techniques de recherche d'emploi qui facilitent aussi le choix et la réinsertion dans le monde du travail. Pour l'auto-emploi, le processus de réinsertion professionnelle organise des séances de formations professionnelles parmi lesquelles l'agent peut choisir ce qui lui convient après avoir bien analysé la faisabilité et le marché d'une activité.

⁽¹⁾ RAMBELO Michel, PASERP Formation 2003

Mais, l'identification de ce besoin en formation est faite au stade d'accueil durant lequel l'agent projette quelque chose de lucratif pouvant lui procurer de l'argent. Ce besoin en formation est très important pour transformer les chômeurs résignés en chercheurs d'emploi actifs. Par ailleurs, le suivi-évaluation du fonctionnement du projet permet d'améliorer et de corriger les lacunes dans la réalisation du projet.

En totalité, le processus de réinsertion professionnelle consiste à donner des allocations financières correspondant aux droits de ces agents, à leurs besoins pour leur démarrage dans une nouvelle activité génératrice de revenu et en même temps, les aider et les assister dans la réalisation de cette activité pour qu'ils puissent retrouver leur place dans la société et pour qu'ils soient capable de gérer eux-mêmes leur entreprise ultérieurement. En envisageant des résultats positifs, le processus de réinsertion professionnelle dispose des méthodes et des principes d'actions. Alors, il implique la participation de certains acteurs principaux.

V-3- Les acteurs de la réinsertion professionnelle

La réinsertion professionnelle constitue le rôle principal du PASERP en tant qu'organisme d'Etat. Mais, vu la difficulté dans l'organisation, dans la formation, dans le suivi de chaque agent déflaté et avec l'augmentation de l'effectif des ces agents, le PASERP a fait appel à des organismes d'appui en 2000. Plus on procède à certaines étapes de la privatisation, plus la réinsertion professionnelle nécessite des organisations pertinentes pour chaque travailleur licencié.

- Les mesures prises pour les déflatés des banques

L'association Tambatra ho an'ny Fampanandrosoana (TAFA) est un organisme chargé de gérer le crédit de financement de la création d'entreprise des agents déflatés des banques (BTM et BFV). Notons que les déflatés des banques bénéficient d'un statut différent de celui des autres entreprises publiques. En effet, le volet social des banques a été géré par le Ministère des Finances et la Direction Générale du Trésor tandis que celui des autres est assuré par le PASERP. Mais, la différence réside dans l'opérationnalité du crédit de création d'entreprise des déflatés des banques.

Les mesures financières prises pour les déflatés des banques sont :

- indemnités de licenciement (variant en fonction de l'ancienneté) ;
- couverture médicale égale à 4 000 000 Fmg ;
- aide à la réinsertion professionnelle avec indemnisation.

Les procédures d'octroi du crédit de création d'entreprise :

TAFA collecte les dossiers de demande de crédit des agents déflatés, puis, il les transmet à un organe technique (cabinet d'étude) qui effectue une étude technique des dossiers. TAFA convoque les agents déflatés concernés et apprécie la moralité de ces agents. Après cette étude, TAFA procède à la formalisation des garanties (sûreté réelle). Ensuite, le déblocage du crédit a lieu. Enfin, pour éviter le détournement de l'objet du crédit, un suivi-encadrement doit être fait après quelques mois de déblocage. Il est à noter que les agents déflatés des banques sont exclus de notre population d'enquête.

- Le cadre d'intervention du PASERP

Le PASERP est destiné à aider les agents déflatés dans le cadre de la privatisation. Cependant, ces agents ne peuvent pas tous bénéficier de l'assistance. Il existe bien des cas pour lesquels le PASERP ne peut pas venir en aide. Ce sont les fonctionnaires mais aussi les agents qui refuseraient l'emploi proposé par le repreneur si ledit emploi correspond à la qualification de l'agent. Il en est de même pour les retraités et les agents éligibles au régime de pré-retraite. Mais, tous les agents qui ne se présenteront pas à l'accueil sont exclus du bénéfice des mesures de réinsertion. Ces mesures interdisent aussi une seconde embauche de ces bénéficiaires dans une entreprise publique.

En général, les mesures de réinsertion consistent à l'appui pour la recherche d'emploi et à la création de micro-entreprise. En fait, pour la plupart des agents déflatés, le PASERP incite la création de micro-entreprise par le biais de la formation, de la sensibilisation des créateurs d'activités potentiels. Tout agent peut créer un projet selon son savoir-faire, mais l'important c'est que ce projet puisse bien fonctionner. D'où, l'assistance PASERP prévoit l'octroi de fonds et l'accompagnement dans la création d'entreprise.

Cependant, il a été constaté que les agents déflatés ont plus à perdre dans la politique de privatisation car le licenciement se répercute négativement sur leur vie entière,

d'où, la création du PASERP consiste à gérer le volet social de la privatisation. Pour l'efficacité de l'assistance, pour éviter les sur-indemnisations et les sous-indemnisations, le PASERP dispose d'un système de calcul, le Plan Social Transversal. Ce plan a été adopté par le gouvernement pour être appliqué aux 46 Sociétés à privatiser dans le but d'atténuer les effets du licenciement sur la vie des travailleurs.

Ce Plan Social Transversal est articulé autour de trois volets :

1) un volet « indemnisation et autres compensations financières » : il concerne le paiement des indemnités de licenciement suivant l'ancienneté de service au sein de l'entreprise et aussi le paiement du préavis et des congés non jouis ;

2) un volet « couverture sociale » : il concerne le paiement des arriérés de cotisation à la CNaPS. Pour que les travailleurs licenciés puissent jouir de leurs droits à la pension de retraite, l'Etat prend en charge le paiement de cette cotisation à la CNaPS. Le paiement d'une allocation spéciale de pré-retraite est compris dans ce volet couverture sociale. Pour les agents affiliés à la CNaPS liés par un contrat indéterminé et se trouvant au moment du licenciement à moins de 5 années de retraite légale (soit plus de 50 ans pour les femmes et plus de 55 ans pour les hommes), ce volet prend en charge alors les cotisation couvrant la période entre le départ de l'agent de l'entreprise et la date de jouissance effective de ses droits à la retraite et aussi le versement d'une indemnité spéciale de pré-retraite pour ceux qui remplissent les conditions. Cette indemnité est calculée en fonction du dernier salaire par année de présence dans l'entreprise.

Pour tout autre agent déflaté, ce volet prévoit une allocation de couverture maladie. Les agents licenciés et leur famille (conjoint(e) et enfants à charges de moins de 21 ans) peuvent soit souscrire à une assurance santé de groupe pour une année, soit percevoir une allocation d'un montant de 350 000 Fmg par membre de la famille. Les bénéficiaires gèrent cette allocation à leur convenance.

Enfin, cette « couverture sociale » prévoit aussi un fonds social alloué aux conjoint(e)s des agents déflatés ayant perçu moins de 2 000 000 Fmg au titre des indemnités de licenciement et de préavis. C'est un micro-financement de 500 000 Fmg, destiné à la création d'une activité génératrice de revenus ;

3) un volet « appui à la réinsertion professionnelle » : d'abord, il concerne la prise en charge par l'Etat des coûts de l'Accueil Bilan Orientation et du dispositif de suivi-accompagnement des projets de réinsertion professionnelle. Par ailleurs, l'agent licencié perçoit une aide financière qui servira à financer les formations nécessaires à la réalisation de son projet de réinsertion. Cette assistance est calculée selon une formule de régression linéaire établie en collaboration avec la Banque Mondiale en utilisant les résultats de l'Enquête Permanente auprès des Ménages (EPM) et d'une étude sur les employés des sociétés à privatiser. Ce qui a permis de dégager les variables suivantes :

l'âge : les plus âgés ont moins de chance de retrouver un autre emploi ;

la formation : les travailleurs ayant plus de connaissances professionnelles ou plus de diplômes disposent de plus d'atouts que les autres dans leur démarche de réinsertion ;

l'ancienneté dans l'entreprise : plus l'agent reste longtemps dans une entreprise publique, plus il lui est difficile de se reconverter ;

le sexe : les femmes ont plus à perdre avec le phénomène de déflatage si elles sont relativement mieux traitées par le secteur public ; elles ont moins de chance par rapport aux hommes dans la réinsertion professionnelle ;

les indemnités reçues : les travailleurs ayant les plus faibles revenus et de moindre indemnité de licenciement auraient une assistance plus importante sur le fonds de réinsertion.

Un coefficient de régression exprimant la perte de revenu a été trouvé à partir des études menées par la Banque Mondiale pour chaque variable. Et pour permettre au PASERP de traiter un maximum de travailleurs, malgré ses contraintes budgétaires, la valeur de la base pour la formule de régression a été fixée à 1 740 points pour chaque travailleur. La formule est donc la suivante :

base : 1740 points par travailleur ;

moins 30 points par année d'âge ;

moins 16 points par année d'étude ;

plus 12 points par année d'ancienneté soit 1 point par mois (le mois en service étant considéré) ;

plus 260 points s'il s'agit d'une femme ;

moins 200 points par année de salaire perçu sous la forme d'indemnité de licenciement et de préavis.

1 point = 6 500 Fmg, le montant de l'aide dépend des résultats obtenus par l'application de cette formule.

Par exemple, un travailleur de **45 ans**, titulaire du **BEPC** (*niveau d'étude classé 9*), ayant une **ancienneté de service de 11 ans et 6 mois** (*soit 138 mois*) dans l'entreprise, **sexe masculin**, percevant **500 000 Fmg/mois** comme salaire brut *soit 6 000 000 Fmg/an* et ayant perçu une **indemnisation totale de 3 000 000 Fmg** comprenant *les indemnités de licenciement (2 500 000 Fmg)* et *de préavis (500 000 Fmg)*. Le **coefficient de entre les indemnisations et le salaire annuel** est décompté comme suit : **3 000 000/6 000 000 : 0,5 année de salaire**. Il aura comme assistance PASERP :

$$1740 - (45 \times 30) - (9 \times 16) - (138 \times 1) - (0 \times 260) - (0,5 \times 200) = \mathbf{284 \text{ points}}$$

1 point = 6 500 Fmg, donc **montant de l'aide = 1 846 000 Fmg**.

Et les travailleurs pour lesquels cette formule donne des résultats négatifs ne bénéficient pas d'aide financière. Ils bénéficient toutefois de l'appui du PASERP dans leur démarche de réinsertion professionnelle (prise en charge de l'Accueil Bilan Orientation, suivi-accompagnement du projet et même la dotation ou coût de pousse selon les résultats obtenus dans la phase de suivi).

- Les rôles des organismes d'appui dans la réinsertion professionnelle

(Cas de l'Entreprendre à Madagascar)

Entreprendre à Madagascar (EAM) figure parmi les principaux organismes d'appui qui collaborent avec le PASERP. Il est un des partenaires privilégiés, à part le SAF FJKM. Cette collaboration entre le PASERP et ces organismes d'appui facilite l'organisation et le suivi du processus de réinsertion professionnelle. Depuis l'année 2000, le PASERP n'a pas pu gérer seul la situation car il assistait à des licenciements successifs à cause de l'avancement de la privatisation. En fait, l'augmentation de l'effectif des agents déflatés nécessitait la participation de ces organismes d'appui. Mais, la présentation et les conditions de la collaboration se font à travers l'organisation du processus.

- Cas d'Entreprendre à Madagascar

a) Création :

C'est un projet financé par le PNUD et le BIT, et créé en Mars 1990. Mais depuis 1996, EAM s'est transformé en une association de droit privé malgache. Cette association est dirigée par une assemblée générale et un conseil exécutif. Le président exécutif est le premier responsable de l'établissement.

b) Objectifs :

EAM s'est fixé des objectifs principaux à savoir l'appui, la dynamisation et le renforcement des micro-entreprises et petites entreprises (MEPE) à Madagascar. Ces objectifs visent à contribuer à la croissance économique et à la réduction de la pauvreté. EAM intervient donc dans les activités urbaines et rurales qui sont génératrices de revenus stables et pérennes, créatrices d'emplois durables.

c) Organisation interne :

EAM est présent dans toutes les grandes villes de Madagascar : Antananarivo, Antsirabe, Fianarantsoa, Antsiranana, Toamasina, Mahajanga, Toliara. Mais, le coordonnateur national se trouve à Antananarivo. Il constitue un véritable réseau à travers ses directions régionales. Il compte 25 cadres permanents affectés au siège des directions régionales et ses agents sont des agents multidisciplinaires.

d) Ses interventions dans la réinsertion professionnelle :

EAM reçoit des informations venant du PASERP concernant l'état et la situation des travailleurs. Cet état présente la liste des bénéficiaires ainsi que les montants des droits légaux de chaque agent. Après avoir reçu cet état, EAM affiche la liste des bénéficiaires et la date de la réunion auprès du bureau d'EAM. Cette réunion permet aux consultants d'EAM d'informer les agents déflatés sur la nécessité de la privatisation, les mesures d'accompagnement mais aussi et surtout l'existence du processus de réinsertion géré et organisé par le PASERP en collaboration avec EAM. A partir de ce moment, l'agent peut

s'exprimer sur son projet de réinsertion. C'est là que EAM commence à traiter cas par cas les situations des agents par le biais de l'entretien individuel. C'est aussi le commencement de la première phase de réinsertion, celle d'Accueil Bilan Orientation.

Après l'ABO, il appartient aux organismes d'appui de remplir les fiches de synthèse ainsi que les annexes, après avoir bien évalué la faisabilité du projet, puis, ils les renvoient au PASERP. Le PASERP décide du montant correspondant aux situations et au projet choisi et il renvoie la liste chez EAM, l'organisme se charge de la convocation des agents figurant sur la liste pour retirer leur fonds de réinsertion auprès du bureau d'EAM.

Après la réalisation du projet, EAM est tenu de procéder à des séances de suivi, que ce soit sur terrain ou dans le bureau même d'EAM, l'objectif c'est de constater le fonctionnement du projet et d'identifier les problèmes rencontrés par l'agent. Les consultants d'EAM réalisent la fiche diagnostic pour chaque projet. Cette fiche représente l'état du projet, les problèmes identifiés et les propositions de solutions envisagées avec l'agent. Cette fiche comporte aussi des conditions de mise en œuvre des mesures correctives. EAM l'envoie au PASERP et attend l'approbation du PASERP avant de la signer avec l'agent. D'ailleurs, en ce qui concerne la dotation, EAM accompagne l'agent pour l'achat des matériels, ce faisant partie de la condition de mise en œuvre des mesures correctives.

A la fin du processus, EAM essaie de mettre en réseau ces agents déflatés en leur donnant des informations sur certaines institutions financières mutualistes ou non mutualistes qui sont capables de financer et d'appuyer certains projets de micro-entreprise. Le processus de réinsertion se termine par cette mise en réseau après laquelle l'agent doit être capable d'entreprendre son projet en faisant appel à une institution qui lui convient. Mais en totalité, le PASERP collabore avec beaucoup d'organismes dont 12 Antananarivo, 5 à Antsirabe, 5 à Mahajanga, 5 à Fianarantsoa et 2 à Toliara.

Le processus de réinsertion se propose d'être un moyen de compenser les effets du licenciement sur la vie des agents déflatés étant donné leur effectif. Cependant, la difficulté organisationnelle du processus implique la participation de différents acteurs qui s'éparpillent dans tout Madagascar. La prise en charge par l'Etat de cette action de reconversion est très importante pour atténuer les impacts du déflatage et pour positiver les

effets de la privatisation sachant que la privatisation est nécessaire pour le développement de l'économie.

Sur le plan social, la privatisation se présente sous une autre forme. D'abord, elle est une menace pour les employés des entreprises publiques. Le problème de développement est toujours à l'origine de toute politique envisagée par le gouvernement malgache. Pour se développer, il est nécessaire de s'engager dans une politique plus efficace et plus appropriée. Pourtant, cette politique se répercute directement sur les ressources humaines qui demeurent difficiles à maîtriser. Le problème s'est posé non seulement au niveau de l'entreprise mais aussi et surtout au niveau des ménages ayant subi le licenciement. Sur cet axe, la privatisation peut générer une certaine exclusion sociale sachant que cette politique a pour but de réduire la pauvreté massive et généralisée de la population. Ainsi se posent les questions suivantes : comment aider les employés licenciés à se reconvertir ? Comment remédier à la rupture professionnelle ? D'où, la remise en question de la valeur et de la nécessité du travail exige la nécessité de la réinsertion professionnelle. La partie suivante a donc pour objectif d'identifier plus en détail la situation socio-économique des agents déflatés après le déflatage et de comprendre l'opportunité et l'impact de la réinsertion professionnelle sur la vie quotidienne des agents déflatés.

Deuxième partie :

IDENTIFICATION DE LA SITUATION DES AGENTS DEFLATES DURANT LE PROCESSUS DE REINSERTION PROFESSIONNELLE

La recherche en sciences sociales implique toujours l'analyse de cas précis. L'impact de la réinsertion sur la vie des agents déflatés reflète la situation particulière de chaque agent. Alors, cette recherche consiste à découvrir le système de relation de cause à effet par rapport à l'objet d'étude. La population d'enquête est formée de différents individus ayant chacun leur faculté d'adaptation au changement social et qui disposent des expériences antérieures leur permettant d'avoir des points de vue différents quant à la façon de se réintégrer dans le monde du travail. L'intégration de la réinsertion sur le milieu social implique beaucoup de facteurs plutôt sociologiques que psychologiques. Ainsi, l'environnement social dans lequel se situe chaque projet n'est pas forcément propice à son évolution. Par conséquent, cette deuxième partie de notre mémoire consiste à identifier des cas divers selon lesquels se présentent les impacts de la réinsertion professionnelle sur la vie des agents déflatés. L'interprétation des résultats obtenus s'est fait selon les reformulations mêmes des enquêtés et selon les analyses effectuées antérieurement.

I – CONTEXTE GENERAL

Le processus de privatisation a nécessité des décisions à prendre. Il a fallu procéder à des licenciements du personnel et à des suppressions de travail. Donc, c'est une question d'ordre humain d'abord. Mais, la privatisation nécessite également des actions économiquement et sociales touchant la collectivité. En effet, avec les compressions d'effectifs, des hommes en situation de rupture professionnelle risquent l'exclusion sociale à la suite du licenciement et de la perte d'emploi. Les difficultés économiques liées au chômage vont amplifier la pauvreté généralisée de la population et elles vont peser sur l'économie nationale. De là émergent un certain nombre de questions : comment mener cette politique de privatisation pour qu'elle ne soit pas génératrice d'exclusion sociale et professionnelle ? Comment gérer les mesures d'accompagnement prévues pour que les impacts du licenciement chez les agents déflatés soient atténués ? Comment assurer l'efficacité des actions de réinsertion professionnelle pour que les agents déflatés redeviennent des vrais acteurs du développement ?

En général, les impacts de la privatisation sont tangibles car les effectifs des agents déflatés vont augmenter le nombre des chômeurs et favorisent le développement du secteur informel. Jusqu'à maintenant, il existe 3092 agents déflatés dont 578 jouissent du régime de pré-retraite. Selon les rapports de l'INSTAT, il a été constaté que le taux de salarisation (le travail salarié) a diminué dans la période 2000-2001. De son côté, l'emploi du secteur informel représente une part importante d'auto-emploi, ce qui veut dire que l'auto-emploi a augmenté en proportion dans la même période et cela se répercute sur le taux d'activité en général.

A Madagascar, la recherche d'emploi s'avère très difficile car elle tient compte de diverses variables et la concurrence se trouve au cœur de tout recrutement. Le sexe, l'âge, le diplôme, l'expérience et même l'aspect psychologique sont tous à considérer. Dans la société malgache, l'emploi est un des éléments déterminants du statut et de la place d'une personne vis-à-vis de son entourage. Le respect et la considération d'une personne dépendent en premier lieu de son rôle et de son statut dans la société ; de même, son rôle et son statut dépendent de son emploi.

-La valeur du travail dans la société

Le travail est un trait spécifique de l'espèce humaine, d'où l'expression biblique : « Tu gagneras ton pain à la sueur de ton front ». Le travail se caractérise par ses buts, son utilité et la valeur qu'il crée. En général, le travail c'est l'emploi que l'homme fait de ses forces physiques et morales pour la production de richesses ou de services. Cependant, le travail peut présenter une double face : d'un côté, il permet à l'homme d'avoir de l'équilibre psychologique, une position sociale considérable... ; mais dans une certaine condition, il peut provoquer des ennuis ou de troubles psychiques et devient une occasion d'exploitation. Ainsi, le travail diffère l'homme de l'animal. C'est une spécificité de l'humanité. Dans cette optique, Marx affirme que *« l'objet du travail est donc l'objectivation de la vie générique de l'homme car il ne se dédouble pas idéalement dans la conscience, mais activement, réellement, et il se contemple ainsi dans un monde qu'il a lui-même créé »*⁽¹⁾.

Le fait d'être chômeur et sans emploi est une situation honteuse dans toute société. C'est pourquoi le phénomène de licenciement à cause de la privatisation se répercute sur la stabilité psychologique des employés des entreprises publiques. La peur de perdre son emploi va perturber la vie de l'agent, la peur de devenir incapable de financer la vie de la famille, de devenir inactif rend la situation très difficile à analyser. Sur ce point, l'objectif de la politique de la privatisation semble aller à l'encontre du développement humain et social. Tous ces problèmes nous conduisent à comprendre l'impact de la privatisation sur l'emploi.

I-1- L'impact de la privatisation sur le travailleur déflaté

Les agents doivent affronter avec optimisme cette situation de déflatage. Malheureusement, ces agents ont du mal à accepter cette situation, d'où l'aggravation du problème. Alors, les effets directs sont le sentiment de rejet et d'exclusion, avec l'obligation de se résigner au chômage et à la précarité financière.

⁽¹⁾ MARX K., PLUM W., *Le débat sur la misère de masse au début de l'industrialisation*, Ed. Friedrich Ebert Stiftung, 1977.

Indirectement, la privatisation provoque des impacts négatifs chez l'agent comme le déséquilibre dans la vie familiale, la multiplication des disputes, la perte de confiance en soi et même la tendance à la délinquance.

-Effets psychologiques du licenciement

La société est un système en interaction, les transformations de structure dans une partie du système provoquent des tensions et des conflits et par la suite elles impliquent des processus d'adaptation dans d'autres secteurs. Il paraît évident que des individus et des groupes subissent les conséquences de ce processus, c'est là que surgissent des problèmes d'adaptation sociale.

Le déflatage se présente comme un problème social engendrant de tels changements sociaux. La notion de changement social se réfère à l'ensemble des transformations qui, à une époque donnée, affectent les structures sociales et les comportements d'une société. Mais, l'existence des problèmes sociaux est un phénomène évident car ils naissent de la vie des groupes, concernent un grand nombre d'individus, constituent des situations sociales et représentent une menace pour le bien-être. Par conséquent, les agents déflatés affrontent une situation de crise impliquant un traitement par des mesures à caractère collectif.

Les réformes économiques impliquant la privatisation des entreprises publiques se répercutent sur le plan social. Or, les transformations sociales dans la société ne s'effectuent pas sans provoquer des réactions. Vu la perte d'emploi causée par cette politique, quelques impacts psychologiques peuvent être relevés.

a) Le changement menace les intérêts établis

Chaque individu dans la société jouit de droits acquis, possède un statut qui est déterminé par le système d'attente dans lequel l'individu est placé par rapport aux autres membres de la société et occupe une position particulière assignée par ses tâches et ses fonctions définies. Cependant, avec le phénomène de déflatage, un changement s'est produit et tous les acquis de l'individu paraissent s'envoler avec son emploi dans

l'entreprise publique. La disparition de son statut entraîne une modification importante au niveau de la famille et du groupe social.

Par exemple, un père de famille ayant occupé un poste de gestionnaire comptable dans la société SOMACODIS était respecté par ses voisins. Ses fonctions dans l'entreprise l'ont permis d'avoir une place importante dans son quartier, tout le monde faisait confiance en lui. Après le déflatage, les gens se sont méfiés et l'ont remplacé par un autre au niveau du quartier. Les pensent qu'il a commis une mauvaise action au sein de l'entreprise pour être licencié.

b) Le changement bouleverse les habitudes

La phase de la socialisation d'un individu consiste à lui faire apprendre les comportements, les valeurs, les fins et les normes dans sa propre société. Ce sont des éléments culturels qui s'intègrent dans la personnalité individuelle par l'intermédiaire de l'environnement social. Le changement dans les éléments vitaux de la personne est ressenti comme une menace contre la personnalité elle-même. Pour les employés licenciés, l'instinct d'insécurité remplace le désir de nouvelles expériences et provoquent une profonde angoisse et une anxiété face à leur existence.

L'exemple le plus fréquent est l'abandon des responsabilités au niveau des associations ou des églises. Les motivations sont gravement blessées par le licenciement. Les agents déflatés se sentent incapables d'assumer leurs anciens rôles car ils deviennent plus soucieux et plus fragiles face au moindre problème.

c) Le changement introduit de nouveaux modèles de comportement

La nouvelle situation issue d'un changement implique un processus d'adaptation. Ce processus d'adaptation est déterminé par l'environnement social de l'individu. L'être humain étant considéré comme producteur et bénéficiaire du développement, sa participation à la vie quotidienne doit contribuer au développement national. L'approche sociologique du déflatage comporte des analyses de comportement, des réactions individuelles ou collectives du groupe social concerné. Le comportement collectif correspond à l'importance du concept de mobilisation qui comporte des explications

psychosociologiques du changement. Alors, la mobilisation dépend de la situation personnelle au sein de l'entreprise, elle détermine le degré de l'impact psychologique et de la motivation. Par conséquent, la façon de s'adapter au changement implique de nouvelles attitudes et de nouveaux comportements. Parfois, l'obligation de s'adapter à la situation de rupture professionnelle impose chez les agents déflatés des comportements incontrôlables.

Un homme de 45 ans n'a jamais voulu aller vivre dans les provinces. Après le licenciement, il préfère devenir un marchand ambulant en allant deux fois par semaine en province pour gagner de l'argent. Et il songe à s'y installer définitivement.

I-2- Impact du licenciement sur la vie familiale

La famille représente le groupe primaire par excellence. Le développement et l'intégration des modèles culturels s'enracinent en elle et la personnalité de l'individu se forme dans son école et y trouve sa véritable expression. Cependant, la famille est au centre de tous les problèmes sociaux et chaque changement la touche directement. Elle est l'intersection de toutes les forces sociales et la répercussion de tous les déséquilibres sociaux. La famille subit des phénomènes de tensions, de séparation et de divorce suivant le contexte social et le changement survenu.

Dans une famille, chaque membre a ses droits, son statut et ses responsabilités. Les relations entre parents et enfants se définissent à travers leurs rôles spécifiques et leurs comportements affectifs. Donc, l'entente réciproque entre les membres maintient l'interaction de la famille. Le licenciement provoque des tensions sur le lien familial dans la mesure où il remet en cause la responsabilité des parents envers les enfants. Alors, il détruit l'organisation familiale. Il est alors possible de dire que le licenciement est à l'origine de la désorganisation familiale.

a) Le licenciement est source de désorganisation familiale

La famille est formée de personnalités qui agissent les unes sur les autres, leur réunion est assurée par un certain nombre de facteurs psychologiques. Ces facteurs dépendent de la façon dont s'accomplissent les fonctions de la famille qui sont principalement la fonction biologique, la fonction affective et la fonction de socialisation.

Alors, la famille se désorganise lorsque ses fonctions principales se dégradent à défaut de moyens économiques ou à cause de troubles psychiques.

Après le licenciement, le père ou la mère de la famille ne peut plus subvenir aux besoins de sa famille. Les fonctions économiques et éducatives de la famille se dégradent et cela se répercute sur la fonction affective. D'où se développent des attitudes indépendantes et individualistes qui nuisent à l'interaction familiale. Le problème financier causé par la perte d'emploi entraîne des difficultés et devient en quelque sorte source de conflits familiaux.

b) Le licenciement est source de tensions familiales

Nous entendons par tensions familiales une situation conflictuelle qui se développe au sein de la famille et donnant naissance à des comportements d'hostilité et de rupture⁽¹⁾. Plusieurs facteurs peuvent être à l'origine des tensions ; d'un côté, les facteurs subjectifs qui tiennent à des traits de la personnalité et d'un autre côté les facteurs objectifs engendrant les données économiques, professionnelles, culturelles, la disparité de statut, la maladie et les relations entre enfants et parents. Le licenciement peut être l'occasion des tensions familiales car il provoque des troubles psychiques de l'agent, de nouvelles attitudes et une nouvelle conception de la vie. La situation de rupture professionnelle perturbe l'affection des membres de la famille.

D'ailleurs, les problèmes économiques et financiers détruisent le lien familial car l'insatisfaction des besoins élémentaires défavorise la sécurité affective entre les membres. Les enfants s'inquiètent pour leur avenir, les parents se sentent incapables d'assumer leurs devoirs, d'où la dissociation de la famille. Le sentiment d'abandon et de frustration des enfants devient à son tour source de déviance et de délinquance. Mais, d'après les enquêtes menées, les tendances à la délinquance et au divorce suite au licenciement ne se présentent que pour certains cas. L'impact du licenciement sur la vie familiale peut se représenter comme suit :

⁽¹⁾ BOUTHOUL G., *Variations et mutations sociales*, Traité de Sociologie II, Ed. Petite Bibliothèque PAYOT, 1968.

Tableau N°1 : impact du licenciement sur la vie familiale des agents déflatés

Impact du licenciement	1) Désorganisation familiale	2) Source de tensions familiales	3) Tendance à la délinquance	4) Tendance au divorce des parents
Enquêtés n° 1 à 10	9	10	3	1
Enquêtés n° 11 à 20	8	10	2	2
Enquêtés n° 21 à 30	9	10	1	2
Enquêtés n° 31 à 40	9	10	2	1
Enquêtés n° 41 à 50	8	10	1	1
TOTAL	43 86%	50 100%	9 18%	7 14%

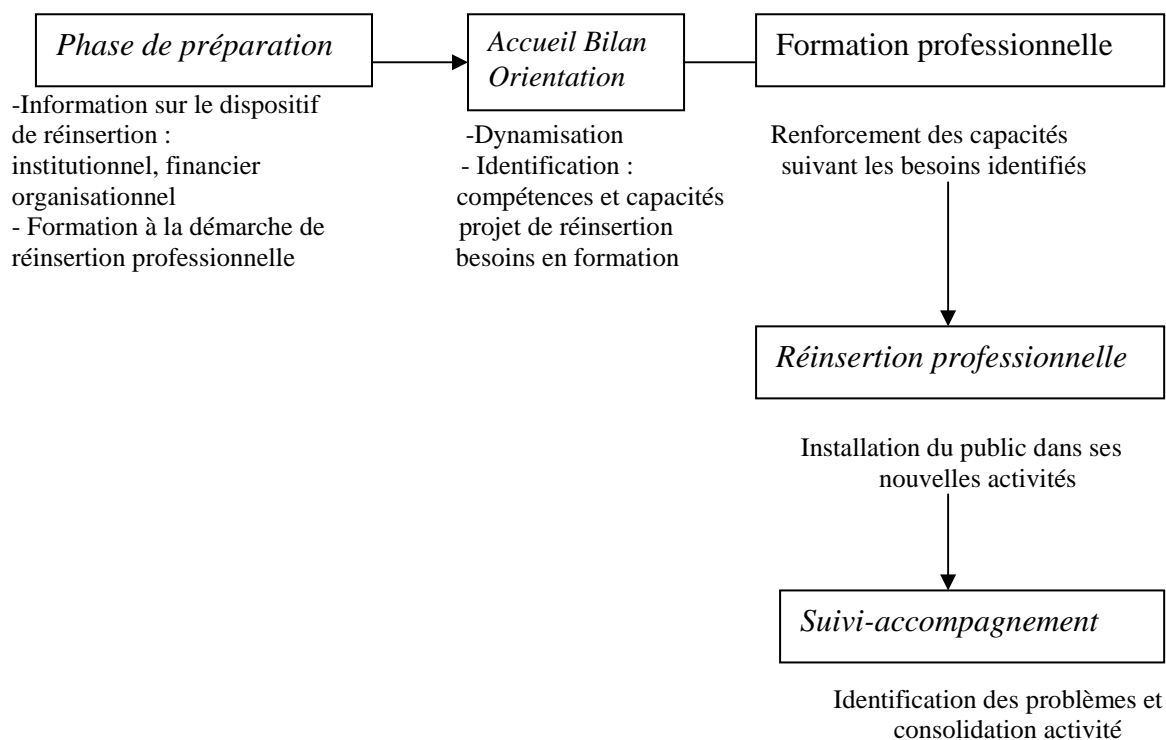
Source : résultat de l'enquête auprès des agents déflatés (Mars 2004)

D'après ce tableau, les effets du licenciement sont tous négatifs. Ces effets sont devenus sources de délinquance et de l'insécurité. La vie familiale des déflatés est presque menacée du fait de l'insécurité financière. La pauvreté s'amplifie en perdant le travail. Par conséquent, ces agents déflatés vont se joindre aux chômeurs et aux inactifs malgré eux. Ce phénomène aurait pu avoir des impacts sur l'économie nationale car les déflatés sont nombreux, d'où l'opportunité du processus de réinsertion professionnelle.

II- L'OPPORTUNITE DU PROCESSUS DE REINSERTION

II-1-L'itinéraire de réinsertion professionnelle

Illustration N°2 : L'itinéraire de réinsertion professionnelle :



Source : PASERP Mahazoarivo, Avril 2004

II-2- Les procédures de réinsertion professionnelle

D'abord, les premiers stades de réinsertion consistent dans la vérification des informations concernant l'agent déflaté, son conjoint(e) ainsi que ses enfants. Cette vérification est nécessaire pour ceux qui ont droit à la couverture médicale prévue dans le volet « couverture sociale ». Le bénéfice de cette allocation implique une vérification de l'acte de mariage ou certificat de concubinage pour le conjoint(e), de la copie d'acte de naissance ou livret de famille pour les enfants à charge et du certificat d'adoption pour les enfants adoptés avant le licenciement.

A) Le stade d'Accueil –Bilan- Orientation (ABO)

Le processus de réinsertion débute par le stade d'Accueil- Bilan –Orientation. Il consiste à remplir la fiche de synthèse nécessitant des dossiers annexes à savoir le dossier du projet. D'où la nécessité de l'étude de marché, la localisation du projet, la prévision du chiffre d'affaire annuel, la prévision de trésorerie mensuelle, l'apport de l'agent, l'investissement nécessaire et la prévision de compte de résultat prévisionnel. La compréhension des objectifs de ce stade permet sa réussite sur la réinsertion professionnelle.

Mais, toute méthode utilisée doit être adaptée au profil psychologique de l'agent. Il faut savoir agir pour le mieux car ces agents déflatés sont très fragiles vis-à-vis de la situation de rupture professionnelle et des risques d'exclusion sociale. Ainsi, les problèmes familiaux se multiplient davantage à cause de la perte d'emploi.

- L'accueil : premièrement, la phase d'accueil vise à redynamiser le travailleur licencié, l'aider à mieux appréhender la situation de rupture et à gérer positivement le changement. A travers les méthodes d'approches utilisées, cette phase consiste à créer de l'espoir pour l'avenir de l'agent. Cette phase débute alors par l'arrivée de l'agent au bureau du PASERP ou de l'organisme d'appui. C'est une phase psychologique car elle permet de découvrir la personne et d'obtenir sa confiance. C'est aussi une phase d'information sur la nécessité de la privatisation et de la réinsertion professionnelle.

- Le bilan : le bilan permet d'évaluer les capacités et les potentialités de l'agent, d'identifier les traits de sa personnalité, de diagnostiquer ses besoins pour construire un parcours et d'anticiper le comportement en situation professionnelle. Ce bilan comporte deux phases : - le bilan professionnel consiste à connaître le dernier poste occupé ainsi que ses capacités professionnelles, les points forts et points faibles de l'agent vis-à-vis de ce poste. Il permet aussi de connaître les formations professionnelles poursuivies ainsi que les expériences professionnelles. En totalité, le bilan professionnel permet d'évaluer les acquis de l'agent sur le plan professionnel, ses expériences et son savoir-faire ;

- le bilan personnel, d'un autre côté, insiste sur les traits de la personnalité de l'agent : son style d'intelligence, son type de raisonnement, son éthique personnelle. Mais, il implique la compréhension du comportement de l'agent face à autrui, c'est-à-dire ses

capacités relationnelles, ses attitudes face aux engagements, sa façon de voir le monde et de s'y adapter.

-L'orientation : l'orientation doit aboutir à la définition d'un projet professionnel, à l'identification de cette nouvelle activité et à la réalisation d'un plan d'action. L'orientation se construit selon les résultats du bilan. Elle se transforme en dégagant les tendances, les traits, les motivations identifiés pendant la phase précédente. Le plus important, c'est de pouvoir déterminer les relations de l'individu avec le milieu socio-économique qui conditionnerait sa réussite professionnelle. Le travailleur doit être bien impliqué dans le choix et avoir su acquérir des outils nécessaires pour son itinéraire professionnel. Il faut que le travailleur remette en cause ses habitudes et les améliore pour pouvoir s'épanouir.

B) La nécessité de la formation

La nécessité de la formation dépend du résultat de la phase d'ABO. Dans cette phase, les agents ayant choisi la gestion PASERP doivent suivre telle ou telle formation correspondant à leurs besoins pour la réinsertion professionnelle. Par conséquent, c'est l'entretien qui détermine le type de formation nécessaire à chaque agent. Mais, le déroulement de la formation est organisé par le PASERP même, selon sa négociation avec les prestataires de service.

Mais, pour les agents déflatés qui ont choisi la gestion autonome de leur fonds de réinsertion, ils décident eux-mêmes le type de formation dont ils ont besoin, son déroulement et son coût. Et ces agents peuvent ne suivre aucune formation. Mais cela dépend de leur point de vue sur leur réinsertion et leur projet.

C) La restitution des résultats

Cette étape concerne l'envoi des dossiers complets au PASERP. Après la phase de l'ABO, les consultants s'approprient les dossiers complets de l'agent : les pièces justificatives pour l'obtention de couverture médicale, la fiche d'identification, la demande d'assistance, la lettre d'engagement du bénéficiaire pour ceux qui vont suivre la formation, le fiche de synthèse de l'ABO et les dossiers simplifiés du projet avec l'engagement du bénéficiaire pour le démarrage du projet.

Tout cela est nécessaire pour pouvoir bien assister les agents déflatés dans leur démarche de réinsertion professionnelle. C'est pourquoi les organismes d'appui s'engagent à les compléter et les envoyer au PASERP à titre de formalité.

D) La phase de Suivi-accompagnement

Par définition, le suivi c'est « *l'ensemble d'opérations consistant à suivre et à surveiller un processus* » (Larousse). Le suivi-accompagnement vise à accomplir certaines missions consistant à évaluer l'évolution du projet, à identifier les problèmes inhibant son développement. Il essaie par la même occasion d'y apporter des solutions et des mesures compensatrices des facteurs d'échec. Par conséquent, le suivi-évaluation permet d'établir des constatations sur chaque projet (l'état du projet) et d'imposer des conditions de mise en œuvre de la dotation ou du coup de pouce. En fait, cette phase est décisive en ce qui concerne l'obtention du coup de pouce. L'importance du suivi-accompagnement repose sur le recueil des informations suivantes :

- informations concernant l'existence matérielle du projet (avec les justificatifs comptables) ;
- informations sur l'utilisation des intrants et les résultats ;
- informations concernant les raisons sociales, économiques ou écologiques des problèmes et contraintes.

Après avoir recueilli ces informations nécessaires, la phase de diagnostic constitue une autre étape dans le suivi-accompagnement. D'abord, il importe d'identifier le problème dans son contexte ; ensuite, il faut comprendre les sources des problèmes. Ce qui veut dire essayer de déterminer les facteurs générateurs de problèmes. Après avoir déterminé les éléments qui entravent le projet, il faut envisager des solutions possibles et réalistes. Dans cette phase, les notions de pertinence et de convenance jouent un rôle important. Par conséquent, cette phase de diagnostic permet d'envisager des mesures correctives pour faire progresser le projet. Ceci étant, il faut que la suite du processus de réinsertion professionnelle soit soumise à une certaine condition de mise en œuvre.

Pour mieux comprendre le déroulement du processus et ses impacts sur la vie des agents déflatés, cette recherche nous a obligée de passer par une étape très importante, l'enquête sur terrain pour étudier des cas précis.

III- ETUDE DES CAS : enquêtes auprès des agents déflatés

III- 1-Répartition des agents déflatés par âge et par sexe

Nous avons enquêté 50 personnes hormis les personnes enquêtées lors de la pré-enquête. Ces échantillons ont pu représenter les situations des agents déflatés bénéficiaires de l'assistance PASERP.

Tableau N°2 : Représentation des agents déflatés par âge et par sexe

AGE \ SEXE	Masculin		Féminin	
	Masculin	Proportion	Féminin	Proportion
[25 ; 30[10	20%	0	0
[30 ; 35[15	30%	5	10%
[35 ; 40[12	24%	3	6%
[40 ; 45[5	10%	0	0
[45 et plus	0	0	0	0
TOTAL	42	84%	8	16%

Source : Résultats de l'enquête auprès des agents déflatés (Mars 2004)

En général, les agents déflatés âgés de 30 à 40 ans représentent la majorité de ceux qui s'intéressent aux interventions du PASERP. Ceux-ci semblent les plus victimes du déflatage. Ils se trouvent confrontés aux problèmes de l'existence surtout quand il s'agit d'un homme, chef de famille et responsable de la survie de la famille. Ils fréquentent alors assidûment le bureau des intervenants de la réinsertion professionnelle pour demander des conseils et pour percevoir leur fonds de réinsertion.

Les femmes fréquentent moins le bureau du PASERP et elles assistent encore moins aux réunions des agents déflatés. C'est pourquoi nous n'avons pu enquêter que 8 femmes, soit 16% des échantillons. La plupart des femmes ayant travaillé dans les entreprises publiques ont occupé des postes dans l'administration et elles ont pu se réinsérer dans des emplois salariés, ce qui leur permet de vivre sans avoir besoin de l'assistance. Pour les autres femmes, elles s'attellent à de petits travaux artisanaux tels que la confection, la coiffure et le reste s'occupe du travail ménager. Par ailleurs, les femmes

malgaches se sont habituées à dépendre de leur mari pour les besoins financiers de la famille et elles n'ont pas le courage de créer une activité génératrice de revenus.

Les plus âgés, les plus de 40 ans, se sentent moins actifs pour la création et la gestion de projet et encore moins pour la recherche d'un nouvel emploi. Ces individus n'aiment plus faire du va-et-vient pour les procédures de réinsertion professionnelle. Ils disposent déjà d'une certaine économie qui leur permet de vivre après le déflatage. Et les plus de 45 ans, surtout les 50 ans et plus, vont bénéficier du régime de pré-retraite. Ce régime les exclut du bénéfice du fonds de réinsertion.

III-2- Répartition des agents déflatés par établissement

Tableau N°3 : Répartition des agents déflatés par établissement

SEXE Nom de la Société	Masculin	Féminin	TOTAL	Pourcentage
COROI	7	2	9	18%
RNCFM	4		4	8%
SICE	6		6	12%
SINPA	6	4	10	20%
SOLIMA	9		9	18%
SOMACODIS	10	2	12	24%
TOTAL	42	8	50	100%

Source : Enquête auprès des agents déflatés, Avril 2004

Les échantillons sont issus des sociétés sises à Antananarivo ville. Ces agents ont travaillé dans des entreprises publiques. Alors, après le licenciement, ces gens s'inquiètent pour leur avenir. La perte d'emploi implique de nombreux problèmes sur la vie quotidienne avec le taux d'inflation et l'insécurité financière. Tous ces enquêtés paient des loyers de 150 000 à 250 000 Fmg et des écolages de leurs enfants de 20 000 Fmg à 100 000 Fmg/ mois. Or, ce sont des gens à niveau de vie plus moins faible. En étant employés dans les entreprises dans les entreprises nationalisées, ces personnes ont perçu diverses indemnités, entre autres les frais médicaux, les frais de scolarisation des enfants...

Aujourd'hui, devenus chômeurs, ils ne veulent plus revenir à la campagne car ils se sont habitués à la vie citadine, surtout en ce qui concerne la scolarisation des enfants. Par conséquent, ces agents déflatés n'espèrent qu'une seule chose, c'est retrouver une activité génératrice de revenu, leur permettant de vivre décemment.

III-3- Répartition des agents déflatés par poste occupé dans l'entreprise

Tableau N°4 : Répartition des agents déflatés par poste occupé dans l'entreprise

Postes occupés dans l'entreprise	Masculin	Féminin	TOTAL	Pourcentage
Agents de sécurité	11		11	22%
Agents comptables	3	2	5	10%
Agent de DRH		1	1	2%
Caissières		2	2	4%
Chauffeurs	8		8	16%
Gardiens	10		10	20%
Jardiniers	10		10	20%
Secrétaire de direction		3	3	6%
TOTAL	42	8	50	100%

Source : Enquête auprès des agents déflatés, Avril 2004

Le déflatage est dû à la compression d'effectif des travailleurs dans les entreprises privatisées. Il fait partie du processus de privatisation pour rendre l'entreprise plus performante et plus concurrentielle. Ce qui ne veut pas dire que ces employés licenciés ne sont pas compétents dans leur domaine. En général, les femmes licenciées ont occupé des postes d'administration auprès des entreprises publiques tandis que les hommes ont travaillé dans différents domaines. Mais, la plupart de nos échantillons sont des simples ouvriers. Ces derniers n'ont pas eu de chance dans la recherche d'emploi salarié et ils tiennent à faire progresser leur projet de réinsertion avec le PASERP.

**Tableau N°5 : Statistiques des agents licenciés par société dans la province
d'Antananarivo**

Année 2000

Sociétés traitées	Site	Effectif des licenciés
ARS	Antananarivo	32
BCL	Itaosy- Kianjasoa	65
SOGEDIS	Antananarivo	5
SOMADEx	Antananarivo-antsirabe	50
Sous total province	Antananarivo	152

Source : PASERP Mahazoarivo, Octobre2004

Année 2001

Sociétés traitées	Site	Effectif des licenciés
CMN	Antananarivo	55
COROI	Agence Antananarivo	38
	Direction générale	39
DARRIEUX	Antananarivo	76
FIMA	Antananarivo	7
PPHA	Antananarivo	13
ROSO	Agence Antananarivo	20
	Antsirabe	4
	Siège Antananarivo	46
SEVIMA	Antananarivo	34
SICE	Antananarivo	46
	Antsirabe	12
SINPA	Antsirabe	19
	Mahabodo	2
	Miarinarivo	22
	Antananarivo	148
SOMACODIS	Antsirabe	15
	Antananarivo	92
	Tsiroanomandidy	11
Sous total province	Antananarivo	699

Source : PASERP Mahazoarivo, Octobre 2004

Année 2002

Société	Site	Effectif des licenciés
AAA	Antananarivo	98
Sous total province	Antananarivo	98

Source : PASERP Mahazoarivo, Octobre 2004

Année 2003

Sociétés traitées	Site	Effectif des licenciés
RINDRA	Antananarivo	21
SOMACODIS	Conquête Antanimena	42
	Direction générale	1
	SOMADITEX	2
	Antsirabe	2
	Tsiroanomandidy	1
RNCFM	Antananarivo	491
Sous total province	Antananarivo	560

TOTAL GENERAL au province	des agents déflatés d'Antananarivo	1509
-------------------------------------	---------------------------------------	------

Le calcul du pourcentage des agents licenciés par rapport au nombre total du personnel s'avère impossible car nous n'avons pas pu avoir les données concernant l'effectif des employés dans ces entreprises privatisées. Le PASERP ne dispose que de l'effectif des licenciés et les repreneurs des entreprises n'ont que des données partielles.

En 2004, il n'y a pas encore eu de licenciement. La Société JIRAMA est actuellement en cours de préparation du processus de privatisation. Il en est de même pour la Société TELMA. L'effectif des agents déflatés dans la province d'Antananarivo reste au nombre de 1 509 pour tous les sites.

III-4- Répartition des agents déflatés selon leur choix de projet

Il importe de noter que ces agents ayant recours aux organismes d'appui pour leur réinsertion professionnelle ont tous choisi l'auto-emploi. Par définition, il semblerait que l'auto-emploi soit une activité créée par celui qui l'a conçue et pour laquelle il demeure le gestionnaire de tout investissement et donc il serait à la fois le bénéficiaire de ses intérêts et le victime de ses déficits.

Tableau N°6 : Répartition des agents déflatés selon leur choix du projet

SEXE <i>Type d'activité</i>	Masculin	Proportion	Féminin	Proportion	TOTAL
<i>Agriculture et élevage</i>	20	40%	2	4%	22
<i>Petits commerces</i>	12	24%	1	2%	13
<i>Artisanat</i>	5	10%	5	10%	10
<i>Autres</i>	5	10%	0	0	5
<i>TOTAL</i>	42	84%	8	16%	50

Source : Résultats de l'enquête auprès des agents déflatés (Mars 2004)

Agriculture et élevage : ce type d'activité comprend toutes les catégories de cultures : culture rizicole ou de contre saison. Mais, en général, les enquêtés n'en ont pas bien précisé la nature. L'élevage est du type cycle court, comme l'élevage de poules pondeuses, de poulets de chair, de vaches laitières, l'apiculture, l'élevage porcin. Ces types de projet ont été choisis par ces agents déflatés car les intérêts seraient plus consistants par rapport aux autres projets et que la réalisation de ces derniers n'implique pas trop de formalités. Cependant, ces types de projet requièrent de savoir- faire.

Petits commerces : ce genre de projet attire beaucoup de postulants car les avantages ne se font pas attendre et le projet fonctionne facilement. Le petit commerce se présente sous de formes différentes et les agents déflatés n'ont qu'à choisir entre l'épicerie, le marché ambulant, la vente de yaourts glacés, la vente du riz, la gargote. Mais, ces

activités semblent plus avantageuses à ceux qui habitent le centre ville et qui n'ont pas eu d'expérience pour d'autres activités. Il paraît que ces petits commerces se développent aisément en cette période.

Artisanat : il intéresse ceux qui ont eu des expériences antérieures et ceux l'ont déjà exercé auparavant en tant qu'activité d'appoint. Cependant, l'assistance pour réinsertion professionnelle a prévu une certaine formation pour les volontaires. En général, l'acquisition des matériels n'est possible qu'après l'obtention du fonds de réinsertion. Ce qui permet à ces agents de s'intégrer au marché local et de concurrencer les professionnels en la matière. L'artisanat englobe toutes sortes d'activités comme la coiffure, la broderie, la confection...

Autres : à part les trois types d'activités cités ci-dessus, il existe une autre modalité que nous avons désignée par « autres ». Ce type d'occupation représente le secteur de mécanique automobile ou de réparation diverse et celui de formation de chauffeurs professionnels. Les agents ayant choisi ce genre d'activités sont ceux qui ont travaillé dans ce secteur auprès des entreprises publiques et qui se croient capables de bien maîtriser cette branche après plusieurs années d'expériences. D'ailleurs, ils ne veulent plus s'aventurer dans un domaine qui ne leur semble pas familier.

III- 5- Répartition des agents déflatés selon la constatation de l'évolution du projet

Le tableau qui suit montre l'évolution du projet selon la formulation de chaque agent concerné

Tableau N° 7 : Répartition des agents déflatés selon la constatation de l'évolution du projet :

<i>Types de projet</i> <i>L'évolution du projet</i>	<i>Agriculture et élevage</i>	<i>Petits commerces</i>	<i>Artisanat</i>	<i>Autres</i>	<i>TOTAL</i>	<i>Pourcentage</i>
« Le projet fonctionne bien »	5	5	5	1	16	32%
« Le projet se détériore »	8	5	5	3	21	42%
« Le projet ne va pas du tout »	9	3	0	1	13	26%
TOTAL	22	13	10	5	50	100%
Pourcentage	44%	26%	20%	10%	100	

Source : Résultats de l'enquête auprès des agents déflatés (Mars 2004)

« Le projet fonctionne bien » : l'agent se sent vraiment réinséré dans son milieu de travail et le projet peut mieux satisfaire les besoins de sa famille grâce à cette activité. Cette réponse est un des indicateurs de réussite de la réinsertion professionnelle.

« Le projet se détériore » : c'est une réponse négative. A cause d'une insuffisance de matériel de fonctionnement, le projet ne marche pas bien. En fait, l'agent s'inquiète et attend l'accompagnement de l'organisme d'appui. Cependant, les projets concernés peuvent encore financer les besoins de la famille mais ils ne suffisent pas. Alors, ils nécessitent un suivi-accompagnement plus favorable.

« Le projet ne va pas du tout » : c'est la dégradation totale du projet. Le fonctionnement du projet n'a créé rien de positif pour l'avenir de l'agent. Ce qui implique aussi une urgente nécessité de suivi-accompagnement.

Le développement d'un projet dépend de plusieurs facteurs mais le choix du projet y joue aussi un rôle important. Par exemple, la réponse « le projet ne va pas du tout » est beaucoup plus fréquente pour les projets d'agriculture et d'élevage à cause des cataclysmes

naturels qui rendent aléatoires leur développement. Par ailleurs, les nourritures (provendes) pour les animaux ne sont pas priorisées et les maladies surviennent facilement.

Concernant les facteurs d'échec ou de réussite du projet, nous allons les analyser plus en détail dans la partie suivante car ils constituent l'objet de cette recherche. Ce que nous pouvons dire que les apports du processus de réinsertion professionnelle sont très tangibles sur la vie quotidienne des agents déflatés même si leur projet n'a pas fonctionné comme prévu.

III-6- Répartition des agents déflatés selon le stade de réinsertion professionnelle

Ici, nous avons emprunté les données statistiques d'EAM sur la situation suivi-accompagnement.

Tableau N° 8 : Répartition des agents déflatés selon le stade de réinsertion professionnelle

Source : EAM Antananarivo, Avril 2004

N° Contrat	Nombre	Diagnostic		Restitution		Débloccage			Dotation			Suivi- accompagnement	
		En cour d'appro- bation PASERP	Approuvé	Faite	A faire	Pro forma reçue	Demande envoyé au PASERP	Demande à envoyer	PASERP à EAM	Réalisé 100%	En cour de réalisation (*)	A réaliser	Réalisé
168/04	55	0	55	55	0	55	55	0	55	54	1	54	
169/04	45	0	45	45	0	45	45	0	45	39	6	39	
183/04	39	0	39	39	0	27	22	5	22	16	6	16	
184/04	13	0	13	2	11	2	0	2	0	0	0	0	
237/04	9	0	9	9	0	8	5	3	5	4	1	4	
238/04	7	0	7	3	4	3	2	1	2	2	0	2	
239/04	17	0	17	11	6	5	3	2	3	2	1	2	
240/04	9	0	9	4	5	3	2	1	2	0	2	0	
241/04	20	0	20	13	7	8	3	5	3	1	2	1	
242/04	13	0	13	11	2	10	6	4	6	4	2	4	
243/04	11	0	11	10	1	8	6	2	6	5	1	5	
244/04	41	0	41	22	19	15	6	9	6	4	2	4	
245/04	29	0	29	16	13	12	0	12	0	0			
246/04	26	0	26	15	1	6	0	6	0	0			
<i>Envoi du 19/3</i>	<i>37</i>	<i>37</i>	<i>0</i>										
TOTAL	371	37	334	255	79	207	155	52	155	131	24	131	

Ce tableau représente la situation durant la période de l'enquête où les agents déflatés attendent la dotation ou le coup de pouce. Ce moment est très important pour ces « exclus » et leur espérance s'appuie sur cette conviction. Si on se réfère à l'itinéraire de réinsertion professionnelle, cette phase de suivi-accompagnement demeure la dernière étape du processus. Cependant, les agents déflatés espèrent toujours une nouvelle assistance. Ce qui fait que les diverses étapes du suivi-accompagnement les intéressent beaucoup.

Il est constaté que tous les 155 dossiers envoyés au PASERP pour demande de déblocage ont déjà été réglés et que le PASERP les avait envoyés à EAM. Ce dernier s'est chargé de l'achat des matériels pour s'assurer de leur qualité et pour éviter les détournements du fonds. Pourtant, ces 155 dossiers n'ont pas encore tous reçu cette dotation, les 24 sont en cours de réalisation.

Et enfin, ces 131 agents ayant perçu la dotation vont utiliser leur matériel et ils attendent qu'EAM effectue la dernière étape du suivi-accompagnement. En fait, pour EAM, tous les projets se situent encore au stade de suivi-accompagnement. Mais, cet organisme projette de faire une dernière évaluation quelques temps après la dotation. Ce sera l'évaluation finale du projet des agents déflatés et EAM va s'engager dans leur mise en réseau : EAM va leur faire connaître les institutions de micro-financement mutualistes ou non mutualistes auxquelles les agents déflatés doivent avoir recours pour l'extension de leur projet.

L'enquête effectuée auprès de ces agents déflatés nous a permis de savoir qu'ils sont confrontés à des problèmes souvent graves au niveau du fonctionnement du projet. Ces problèmes se présentent sous diverses formes.

IV-EVALUATION DES IMPACTS DE LA REINSERTION PROFESSIONNELLE SUR LA VIE DES AGENTS DEFLATES

L'évaluation consiste à estimer la valeur et l'importance d'un projet. Pour un traitement quelconque, elle consiste à apprécier certains changements, comprendre leurs conditions et leurs limites. La difficulté provient du fait que cela concerne la vie privée de l'individu. Ce qui provoque des bouleversements psychiques pour certains intéressés. Les évaluations touchent les idées que les individus se font de ce qui devrait être ou de ce qui aurait dû être. Vu les circonstances dans lesquelles sont mis les agents déflatés, ces derniers ont leur façon de répondre aux questions qui leur sont posées.

Dans l'évaluation des impacts, il faut bien connaître la situation d'origine, c'est-à-dire la situation précédant le début du traitement. Si la réinsertion professionnelle est considérée comme un traitement, la situation de référence sera celle de l'agent avant la phase de préparation du processus de réinsertion professionnelle.

Au premier abord, il faut bien déterminer ce qu'on entend par « impact ». sa signification diffère de celle de « résultat ». L'impact désigne des changements qui ne sont pas prévus à l'avance, ils ne figurent pas dans l'estimation du projet tandis que le résultat désigne des changements attendus, quantitatifs ou qualitatifs qui sont nés directement de l'action. Dans ce contexte, les résultats figurent dans la fiche du projet. Le concept « d'effet » risque de se confondre avec l'impact, mais en réalité, il y a une nuance entre ces deux concepts. Alors, l'effet comprend des résultats prévus de l'action mais aussi des changements nés des autres facteurs provenant du milieu où se déroule l'action.

En fait, l'impact qui nous intéresse ici concerne la nouvelle situation issue de l'ensemble des effets. L'évaluation de cette nouvelle situation implique des méthodes d'analyse plus adaptées.

Méthodologie de l'évaluation : tout d'abord, la méthode d'évaluation consiste à reconnaître deux situations. La première, c'est la situation de référence et la deuxième c'est la nouvelle situation issue du traitement. Ensuite, il faut connaître les conditions et les facteurs qui sont générateurs de changement. La connaissance de ces facteurs implique une collecte des données. Et la collecte des données se fait par enquête. Que ce soit par une

visite sur terrain, que ce soit par une interview de l'agent, l'objectif c'est de pouvoir inventorier des changements après le traitement considéré qui est le processus de réinsertion professionnelle. Enfin, l'évaluation de l'impact comporte aussi des analyses des résultats obtenus et elle essaie d'apporter des mesures pour avoir une meilleure compréhension du phénomène.

IV- Détermination de la situation de référence

Après le licenciement, les agents des entreprises publiques privatisées se sont sentis très inquiets pour leur avenir, très perturbés et ils ont senti une certaine exclusion sociale et professionnelle. Lors de cette période, la plupart des agents déflatés n'ont pas eu d'occupation professionnelle, ce qui les ont rendu inactifs et désœuvrés, surtout ceux qui n'ont pas eu de préavis avant le licenciement. Cependant, chacun d'entre eux a eu sa façon de gérer cette situation. Et notre enquête nous a montré diverses possibilités qui ont permis aux agents déflatés de gagner leur vie sans emploi fixe, comme le montre le tableau ci-après.

Tableau N° 9 : Répartition des agents déflatés selon leur recours après le licenciement

<i>Recours après licenciement</i>	<i>Effectif</i>	<i>Pourcentage</i>
<i>Prêts d'argent</i>	14	28%
<i>Secteur informel</i>	17	34%
<i>Recherche d'emploi salarié</i>	6	12%
<i>Utilisation des économies</i>	5	10%
<i>Recours à des associations</i>	8	16%
<i>TOTAL</i>	50	100%

Source : Enquête auprès des agents déflatés, Mai 2004

Prêts d'argent : 28% des agents déflatés enquêtés ont eu recours aux prêts d'argent pour pouvoir financer la vie familiale. En général, ces prêts ont seulement permis de régler les loyers et la scolarisation des enfants. Mais, la survie de la famille reste encore précaire, les besoins quotidiens étant partiellement satisfaits. D'ailleurs, les remboursements s'avèrent très aléatoires car ces agents ne sont sûrs de rien. Par conséquent, les prêts d'argent ne sont pas du tout propices à la reconversion des agents déflatés.

Recours au secteur informel : le recours au secteur informel signifie que l'agent, après le licenciement, a pu trouver une activité lucrative qui n'est pas formalisée du point de vue professionnel mais qui a pu contribuer à la continuité de la vie familiale. Ces travaux dans le secteur informel comprennent la mécanique auto, les travaux temporaires.. et il existe même des agents qui sont devenus des tireurs de pousse-pousse pendant cette période de difficulté. Mais l'important, c'est de pouvoir survivre.

Recherche d'emploi salarié : la plupart des « exclus » n'ont plus le courage de chercher un emploi salarié car ils sont conscients des difficultés liées à leur âge et leurs expériences. Cependant, il existe bien des agents qui ont tenté leur chance. Malheureusement, bon nombre d'agents déflatés enquêtés n'ont rien trouvé. La recherche du travail salarié a favorisé leur initiative mais elle a fait perdre leur confiance en soi du fait de l'échec de leur démarche.

Utilisation des économies : ce recours concerne ceux qui ont pu constituer des réserves durant la période d'activité dans les entreprises publiques. Plus précisément, la possibilité d'avoir des économies ne concerne que rarement ces employés d'entreprises publiques. Mais, pour ceux qui ont eu cette chance, la perte d'emploi n'a pas totalement ruiné leur vie. Cependant, ils ont aussi besoin d'exercer une activité pour une stabilité de leurs ressources. C'est la raison pour laquelle ils ont beaucoup apprécié l'assistance par la réinsertion professionnelle.

Recours à des associations : certains agents déflatés ont pensé que l'Etat a mal agi envers eux et qu'ils doivent alors réagir en revendiquant leurs droits de travailleurs. Ce qui les a poussés à recourir auprès des associations qui pourraient défendre leurs droits. Ces agents ne sont donc jamais restés inactifs, dans l'espoir de retrouver leur place au sein de l'entreprise. Ces situations sont toutes des situations instables, ce qui nous a incitée à approfondir la recherche.

IV- 2- Détermination de la nouvelle situation

Cette nouvelle situation est née du traitement, ce qui veut dire qu'elle repose sur les conséquences du processus de réinsertion. Cette situation est aussi spécifique pour chacun. Mais, en général, elle comporte des changements quantitatifs ou qualitatifs sur la vie quotidienne des agents déflatés et ces changements reflètent l'impact de la réinsertion professionnelle.

Le phénomène de déflatage coïncide avec divers faits socio-économiques et politiques dans la société. De plus, les contraintes issues de la pauvreté et de la culture peuvent influencer aussi la situation existante. Par conséquent, il nous a fallu des questionnaires concernant les apports du processus de réinsertion professionnelle sur la vie

de l'agent. D'après les échantillons considérés, les réponses obtenues se présentent comme suit.

Tableau N° 10 : Répartition des agents déflatés selon les apports de la réinsertion professionnelle

<i>Apports de la réinsertion professionnelle</i>	<i>Effectif</i>	<i>Pourcentage</i>
«Aventure professionnelle »	8	16%
« Savoir-faire »	16	32%
« Expériences réussies »	10	20%
« Amélioration du niveau de vie »	10	20%
« Réussite totale »	6	12%
TOTAL	50	100%

Source : Enquête auprès des agents déflatés, Mai2004

D'après ce tableau, la plupart des agents déflatés ont apprécié le processus de réinsertion. Mais, il y a une nuance entre « savoir-faire », « expériences réussies » et « amélioration de niveau de vie ». 16 enquêtés ont dit avoir acquis du savoir-faire tandis que 10 ont eu des expériences réussies et 10 une amélioration du niveau de vie. Cependant, 6 enquêtés déclarent avoir réussi totalement après le processus.

Dans ce contexte, les variations identifiées sont d'ordre socio-économique et elles tiennent compte des phénomènes économiques tels que la production, la consommation, l'échange, la répartition, la formation du capital et des phénomènes sociaux tels que l'adaptation, le progrès et la stabilité. Par ailleurs, l'évaluation des apports du processus de réinsertion professionnelle varie selon les manières dont l'individu en question agit en tant que consommateur, producteur et échangiste. Par conséquent, cette analyse comporte des

différenciations suivant les besoins et les priorités de chaque enquêté car les réponses obtenues varient en fonction de la constance de ses besoins. En réalité, la constatation des apports du processus reflète la situation des agents déflatés, en fonction de l'état du projet entrepris et de sa place dans la vie de l'agent.

«Aventure professionnelle » : l'agent a apprécié le processus de réinsertion. Cependant, son apport n'est pas suffisant pour la réinsertion professionnelle. Une aventure signifie une nouvelle découverte qui peut ne pas être réussie ou bénéfique. L'importance du dispositif destiné à enrichir l'expérience des agents déflatés a donc été sous-estimée.

« Savoir-faire » : le savoir –faire implique un savoir pratique et empirique, une connaissance technique, résultat d'une accumulation d'expériences positives et il s'acquiert par le travail lui-même. Alors, cette réponse correspond à un certain degré d'appréciation sur le processus. Les différents stades de réinsertion professionnelle consistent à faire apprendre et à assimiler des connaissances. Ils se présentent comme une occasion favorable à l'épanouissement de l'individu. L'accumulation de savoir-faire vise à conforter les acquis professionnels des gens. Mais, elle dépend de la capacité de chacun.

« Expériences réussies » : c'est une réponse claire, les agents déflatés reconnaissent les résultats positifs de la réinsertion, d'où la réussite de leur projet professionnel. L'appui des acteurs de réinsertion coïncide avec leurs besoins et leur savoir-faire.

« Amélioration du niveau de vie » : cette réponse implique non seulement la réussite du projet, mais, elle confirme une répercussion positive sur la vie quotidienne des agents. Cela signifie que le projet professionnel de l'agent est compatible aux besoins familiaux. L'amélioration du niveau de vie constitue l'indicateur le plus tangible de l'apport du processus.

« Réussite totale » : la réussite totale implique à la fois la vie professionnelle et la vie sociale. En fait, cette réponse signifie que l'agent a pu retrouver sa place dans la société. En plus, la vie familiale fonctionne bien du fait de la sécurité financière apportée par le fruit du projet. Ce dernier étant en train de s'améliorer, la famille se sent mieux quant au financement de la vie familiale et à son avenir.

Un homme âgé de 32 ans, marié, père de 23 enfants était chef de sécurité dans la Société SOMACODIS : avec un salaire mensuel de 400 000 Fmg, il doit payer 150 000 Fmg de loyer 18 000 d'écolages, 15 000 Fmg de frais d'eau et d'électricité et 150 000 Fmg de nourriture. Sa femme travaille dans la zone franche et il a pu compter sur elle pour l'entretien de sa famille après son licenciement. L'assistance pour la réinsertion professionnelle l'a permis de faire un commerce d'appareils électriques. Cette activité a bien fonctionné durant les quatre premiers mois et il a su réaliser environ 1 000 000 Fmg/mois de bénéfice. Il enseigne le karaté dans son quartier et perçoit 150 000 Fmg/mois. Sa famille a pu ouvrir un compte à la caisse d'épargne. Malheureusement, sa femme est tombée malade et elle a été obligée de suivre un traitement de longue durée. Par conséquent, même si le projet de réinsertion a contribué à l'amélioration du niveau de vie, ce homme n'arrive plus à satisfaire les besoins de sa famille vu l'augmentation du coût de traitement de sa femme ; aujourd'hui, il attend la dernière étape du suivi-accompagnement et il croit pouvoir améliorer son niveau de vie.

IV-3- Détermination des indicateurs de changement

L'indicateur est un signe mesurable, vérifiable et tangible qui indique un certain changement. Il fait connaître quelque chose et montre une distinction. Dans ce contexte, nous avons considéré comme indicateur un aspect visible traduisant un changement positif sur la vie des agents déflatés. Cependant, ces indicateurs diffèrent d'un cas à un autre. Ils dépendent aussi de la situation de référence ou de celle qui existe avant le début du processus. Alors, nous avons établi différents indicateurs de changement selon la conception de l'enquête.

A) Les indicateurs de changement selon l'agent déflaté

La situation de rupture professionnelle demeure la situation de référence pour toute analyse. Ce qui nous a amenée à faire des comparaisons entre cette situation de référence et celle de l'évaluation qui se situe durant la phase de suivi-accompagnement. D'après les enquêtes menées auprès des agents déflatés concernant leur point de vue vis-à-vis du changement apporté par le processus de réinsertion, nous avons déduit comme indicateurs de changement :

- **l'élévation du niveau de vie** : elle se traduit par la capacité de subvenir aux besoins de sa famille de façon régulière en se référant à l'alimentation des familles malgaches, la capacité de se vêtir et de scolariser les enfants ;

- **l'accomplissement des devoirs** : l'agent déflaté demeure le seul à pouvoir mesurer sa capacité d'accomplir ses devoirs ;

- **l'occupation professionnelle** : le plus important dans la réinsertion professionnelle c'est d'avoir une activité professionnelle permettant de satisfaire les besoins familiaux.

B) Les indicateurs de changement selon les acteurs de réinsertion professionnelle

Ces intervenants perçoivent ces indicateurs d'une façon plus profonde. Ils s'efforcent de réinsérer progressivement ces agents et de les rendre indépendants dans leurs activités professionnelles. L'épanouissement de ces agents est essentiellement le but le plus précis du processus. Alors, les indicateurs de changement débutent par la prise de conscience des agents déflatés :

- **prise de conscience** : durant la phase d'ABO, la prise de conscience de l'agent déflaté est attendue. Elle doit s'identifier aux motivations même de l'agent, en fonction de son choix de projet et de son estimation. Elle peut déjà être reconnue et elle doit demeurer tout au long du processus ;

- **réalisation du projet** : le projet estimé peut ne pas être réalisé. La réalisation du projet requiert autant de facteurs externes. Ce qui peut changer l'idée de l'agent avant la réalisation du projet. Si un agent arrive à la réalisation du projet, on peut dire qu'il est en train de s'épanouir ;

- **le diagnostic du projet** : la réalisation du projet implique une phase de suivi-accompagnement. Le diagnostic montre l'évolution ou la dégénérescence du projet et il consiste en même temps à l'améliorer par le biais des mesures correctives. La réalisation sur terrain du projet nécessite plusieurs conditions pour bien se tenir.

Ces indicateurs de changement intéressent beaucoup les intervenants de la réinsertion professionnelle car ils permettent d'apprécier les résultats de la procédure de réinsertion. Cependant, les individus proches de l'agent déflatés ont des points de vue différents quant aux indicateurs de changement. Pour eux, le principal indicateur est le changement de comportement :

- changement de comportement : les agents déflatés ont ressenti un sentiment de rejet et d'exclusion à cause de la perte d'emploi. Ce qui entraîne des complexes au niveau psychologique des agents déflatés. Et ce comportement s'extériorise à travers la communication interpersonnelle et à travers les groupes sociaux auxquels ils appartiennent. La tendance à l'individualisme et à se renfermer sur soi constitue les conséquences du déflatage. Lorsque ces comportements disparaissent, il est possible de dire que les agents déflatés retrouvent leur place dans la société.

Un homme avait 42 ans au moment du licenciement, il était jardinier dans la Société SOLIMA. Il avait perçu 250 000 Fmg, marié, il a 4 enfants dont 3 fréquentent une école publique et le quatrième vend des cacahuètes et du manioc à Ivato pour obtenir un gain de 7500Fmg/jour, soit 180 000 Fmg/mois. Sa femme fait des travaux ménagers 6 heures/ jour et en obtient au total 245 000 Fmg/mois. En général, tous ces revenus suffisent pour les besoins matériels de sa famille (loyer, alimentation, médicaments et scolarisation des enfants). Mais, ils ne permettent pas l'épargne. Son projet de réinsertion est le marché ambulant. Par la suite, il a trouvé un poste de gardien à la société SMATP mais le salaire n'est que 200 000 Fmg/ mois. Il préfère améliorer son activité de commerce ambulant et il songe à ouvrir un magasin à Antananarivo. Il a reçu une dotation de 1 000 000 Fmg pour l'extension du projet. Aujourd'hui, il veut s'inscrire à l'OTIV pour la pérennité de ses activités

V-4- Les critères de réussite de la réinsertion professionnelle

A) Les notions d'opportunité et de spontanéité

La réussite de la réinsertion professionnelle signifie une intégration et implication totale de l'agent sur son projet de réinsertion. Après le processus de réinsertion, des problèmes vont encore se présenter tant au niveau du marché qu'au niveau du fonctionnement même. Malgré cela, si le projet réussit du point de vue professionnel, certains changements sur la vie de l'agent pourront être identifiés.

L'opportunité de la réinsertion professionnelle est très importante et son processus correspond aux besoins de l'agent. Ainsi, la spontanéité du processus implique la cohérence du choix de projet avec les moyens existants. En d'autres termes, l'implication

de l'agent déflaté sur un tel projet est déjà un résultat du processus car durant la phase d'ABO, les intervenants de la relation professionnelle peuvent évaluer les capacités de l'agent sur le plan professionnel et analyser l'environnement avec lequel le projet va s'adapter.

B) Les notions de complémentarité et de compatibilité

Ces deux critères se rapportent à ceux qui ont déjà des activités antérieures et qui préfèrent les amplifier à l'aide du fonds de réinsertion perçu. La complémentarité correspond à l'élargissement des acquis de l'agent par le biais du processus de réinsertion professionnelle. La formation se présente alors sous une forme de perfectionnement et l'allocation financière se propose d'être une possibilité d'extension pour le projet.

La compatibilité du processus de réinsertion professionnelle avec la capacité et la vocation de l'agent à réinsérer est beaucoup plus importante. Les acquis professionnels de l'agent s'accordent bien avec le projet qu'il va réaliser. Ainsi, l'environnement physique du milieu convient au fonctionnement du projet.

C) Les notions de continuité et de pérennité

La continuité du processus de réinsertion professionnelle conditionne en grande partie sa réussite. L'itinéraire de réinsertion professionnelle prévoit les différentes phases nécessaires pour la préparation et la réalisation d'un projet. D'ailleurs, la pérennité implique la stabilité de la situation en suivant pertinemment les conseils des intervenants. Si l'agent accepte et applique pertinemment les conseils des consultants, sa réussite dans la réinsertion professionnelle est à espérer.

Une femme avait 37 ans au moment du licenciement, elle travaillait comme secrétaire de direction dans la Société COROI. Elle y percevait 350 000 Fmg/mois. Après le licenciement, elle a cherché un emploi salarié en dehors du projet financé par le PASERP qui concernait un projet de vente de yaourt et de jus naturel. Elle a obtenu un réfrigérateur à titre de dotation et elle réalise un intérêt de 10 000 Fmg environ / jour soit 240 000 Fmg/ mois. Plus tard, elle a recrutée au Sénat avec salaire de 450 000 Fmg/mois. Elle est veuve et a un fils unique. Ce dernier fait le taxi-phone et obtient 8 000 Fmg/jour soit 110 000 Fmg/ mois. La femme a aussi de l'expérience en pâtisserie et elle espère obtenir un prêt pour l'extension du projet en pâtisserie. Aujourd'hui, elle constate que le déflatage l'a permise de s'épanouir et de gagner plus d'argent. Elle a su avoir l'esprit d'entreprise. Le total des revenus s'élève à 800 000 Fmg/mois et celui des dépenses mensuelles (loyer, alimentations,...) est à 700 000 Fmg. La famille peut faire une épargne de 100 000 Fmg/mois. Le processus de réinsertion se répercute nécessairement sur le niveau de vie et sur le comportement de l'agent.

Les notions d'équilibres sociaux sont toujours au centre des préoccupations des chercheurs. Ces derniers s'efforcent d'en définir les conditions et de découvrir les moyens pour y parvenir et pour les conserver. Les équilibres sociaux comportent trois aspects corrélatifs et principaux à savoir la politique, l'économie et la démographie. Souvent, l'aspect politique ne s'accorde point aux désirs et aux besoins de la population, si on fait allusion à la politique de privatisation ; les objectifs à caractère politique et économique paraissent aller à l'encontre du développement humain.

Dans le contexte des agents déflatés, la réinsertion professionnelle joue un rôle important pour la réintégration de ces derniers au monde du travail. L'étude effectuée auprès de ces agents déflatés nous a montrée que la réussite de ces actions dépend de plusieurs facteurs. Cependant, nous avons constaté que le contexte dans lequel se situe l'action de réinsertion professionnelle n'est pas très favorable. Alors, nous sommes obligée d'analyser certaines réalités qui conditionnent la réussite et l'efficacité de cette action de reconversion.

Troisième partie :

APPROCHE ANALYTIQUE DE LA SITUATION ET PROPOSITIONS DE SOLUTIONS

Toutes les circonstances dans lesquelles s'applique la réinsertion professionnelle des agents déflatés ne sont pas très favorables à la réussite de la réinsertion. Les défaillances de l'économie, l'instabilité sociale et politique constituent autant d'obstacles à la réintégration de ces agents déflatés dans le monde du travail. Par exemple, la crise de 2002 a eu un impact défavorable sur la réalisation des projets de réinsertion des agents déflatés alors que cette crise concernait toute la population malgache. De ce fait, nous n'avons pas analysé l'impact de cette crise sur le fonctionnement du projet de réinsertion professionnelle. Par ailleurs, la réussite ou l'échec de la réinsertion requiert aussi une dimension culturelle. La culture englobe tous les aspects de la vie : savoir-faire, connaissances techniques, coutumes, religions, mentalité, comportements sociaux et politiques ... Alors, l'analyse de la dimension culturelle s'avère très compliquée du fait que nous ne pouvons pas prétendre que la culture peut avoir un effet néfaste sur la réalisation du projet d'un individu. Nous constatons cependant que la plupart des agents déflatés n'ont pas voulu chercher d'autre issue pour se développer. Cela est dû au blocage psychologique. Il est difficile pour un bureaucrate de se reconvertir en laitier, un secrétaire ne peut être autre chose que secrétaire. Pour éviter la tendance à la généralisation des situations, nous n'avons pas considéré la culture comme facteur d'échec pour tous les agents car il existe bien des agents qui s'efforcent à s'épanouir. Par conséquent, dans cette partie, nous nous efforçons d'analyser les facteurs communs tangibles nuisant à la réussite de la réinsertion professionnelle.

I- IDENTIFICATION DES FACTEURS D'ECHEC A CHAQUE PHASE DE REINSERTION

La mise en œuvre du programme de réinsertion professionnelle n'est pas facile car elle reflète des difficultés organisationnelles. Ainsi, la difficulté de gestion des ressources humaines semble aggraver la situation. L'élaboration du programme réside dans un environnement caractérisé par une situation d'urgence économique et sociale. Par ailleurs, la faiblesse de notre économie impose des enjeux pour sa réussite. Si nous nous référons au contexte général de l'économie malgache, nous disposerons de nombreuses explications possibles pour mesurer les limites de cette action de reconversion. Mais, notre étude consiste à analyser les facteurs les plus décisifs qui conditionnent l'efficacité du dispositif de réinsertion.

I-1- Facteurs d'échec venant de l'agent à réinsérer

Ces facteurs proviennent de l'agent à réinsérer et des intervenants de la réinsertion. Ils concernent l'organisation interne du programme et la réalisation du projet.

- *Durant la phase d'ABO*

En rappelant le processus de réinsertion, la phase d'ABO constitue la première étape du contact entre les intervenants et l'agent déflaté. Par conséquent, cette phase est déterminante pour la suite du processus. En tant que phase d'accueil, l'aspect psychologique de l'agent qui s'extériorise à travers l'entretien individuel et collectif permet aux acteurs de réinsertion de connaître la façon dont ils doivent intervenir. D'abord, si l'agent éprouve de la méfiance à l'égard du consultant et qu'il ne s'exprime pas honnêtement, il se peut que les procédures soient perturbées, la méfiance étant à l'origine de l'apathie et de l'inquiétude. Ensuite, la privatisation produit un choc psychique au niveau des agents déflatés, des blocages psychologiques résultent de l'angoisse engendrée par la perte d'emploi.

- Durant la phase de formation

La formation consiste à conforter les acquis professionnels et à acquérir de nouvelles connaissances. La nécessité de la formation s'explique par le fait que ces agents déflatés n'ont aucune expérience des autres activités alors que le marché du travail exige d'autre savoir-faire. Il faut alors que ces « exclus » s'en aperçoivent pour qu'ils puissent prendre conscience de leurs besoins en formation, l'organisation de la formation étant déjà simplifiée par le PASERP. Cependant, certains agents ignorent l'importance de la formation et d'autres la considèrent comme un besoin superficiel. Cette négligence de la formation pose problème pour la réinsertion professionnelle car les domaines d'activités dans lesquels ces chercheurs d'emplois tentent de s'insérer se trouvent très limités.

D'ailleurs, le choix du type de formation implique la motivation de l'agent, ses intentions et ses capacités. L'incompatibilité entre la formation poursuivie et l'environnement dans lequel elle doit s'appliquer entrave le processus de réinsertion professionnelle. Le choix de la formation constitue alors une des principales conditions pour l'efficacité du dispositif.

- Durant la phase de réalisation du projet

Cette phase de réalisation suppose beaucoup de problèmes. D'abord, l'estimation du projet ne tient pas compte de certains détails qui ne se présentent qu'au niveau de la réalisation. Ainsi le fonds de réinsertion peut être affecté par des dépenses imprévues causées par la maladie ou des cataclysmes naturels par exemple. La difficulté de la gestion est aggravée par l'insuffisance des moyens matériels de la famille consécutive au licenciement.

- Durant la phase de suivi- accompagnement

Le suivi- accompagnement consiste à constater l'existence matérielle du projet. Par le biais des visites sur terrain, les acteurs de réinsertion peuvent identifier le milieu social et le fonctionnement du projet. Durant cette visite, si l'agent essaie de cacher ses défauts dans la réalisation du projet, les acteurs de la réinsertion professionnelle ne pourront pas

l'aider. Pour certains cas, les agents déflatés ont toujours tendance à espérer de nouvelles assistances, ils refusent d'entreprendre des résolutions face aux problèmes identifiés.

Un homme de 42 ans avait occupé un poste d'agent comptable dans la Société SINPA avec un salaire mensuel de 400 000 Fmg. Après le déflatage, il a vendu des friperies avec ses frères. Il a maintes fois trouvé des emplois temporaires comme opérateur de saisie, caissier temporaire... Ces travaux lui ont permis de gagner de l'argent avant l'assistance PASERP pour sa réinsertion. Il a suivi des formations sur la bureautique et la programmation. Il est père de trois enfants et sa femme est institutrice dans une école privée, percevant 200 000 Fmg /mois. Leur loyer s'élève à 200 000 Fmg/mois et l'écolage de leurs enfants à 80 000 Fmg. Le projet de réinsertion de cet agent est l'élevage porcin, il est menuisier et il fait aussi de la collecte de produits. Alors, la gestion du fonds de réinsertion s'est avérée très difficile. Ces différentes activités nécessitent en même temps du fonds. Aucune d'entre elles ne fonctionne bien en ce moment. Par conséquent, l'agent ne peut pas faire de l'évaluation exacte quant aux apports du processus. Sa famille affronte de nombreux problèmes. Aujourd'hui, cet agent décide d'améliorer les conditions matérielles de vente de friperies et de tissus.

I-2- Facteurs d'échec venant du processus de réinsertion et des intervenants

- Durant la phase d'ABO

Le processus débute par cette phase. La première rencontre des agents déflatés et des acteurs de la réinsertion professionnelle constitue un facteur important pour la motivation des agents déflatés. Alors le comportement des consultants envers les agents à réinsérer conditionne en grande partie la communication entre eux.

Cette phase a pour objectif de pouvoir déterminer les orientations compatibles au contexte de chaque agent. La compréhension des situations personnelles est très importante sinon les consultants risquent d'imposer leur avis sur le choix du projet. La façon dont ils soulignent l'importance du processus détermine aussi la motivation des agents déflatés.

- Durant la phase de formation

Le processus de réinsertion professionnelle propose des formations professionnelles adéquates pour les agents déflatés. Cependant, leur participation financière limite leur accès à cette formation. Les séances de formation sont trop courtes et insuffisantes. Ainsi, ces travailleurs licenciés n'arrivent à maîtriser la pratique de leur nouvel emploi. Concernant l'organisation des séances de formation, il arrive parfois que les agents déflatés se plaignent d'une certaine mauvaise organisation.

- Durant la phase de réalisation du projet

Le problème se pose souvent avant la réalisation du projet c'est-à-dire en attendant l'octroi du fonds de réinsertion. Après la restitution des résultats de l'ABO et après les séances de formation, ces « exclus » s'inquiètent de la lenteur des procédures. Le retard dans le déblocage de fonds risque de décourager les agents et de les faire changer d'avis.

- Durant la phase de suivi- accompagnement

Cette phase implique une grande participation des acteurs de la réinsertion professionnelle. D'abord, la descente sur terrain pour la vérification de l'existence matérielle du projet et pour la constatation des problèmes affrontés par l'agent et son projet est très importante. L'arrivée du consultant est très importante pour l'agent à réinsérer car ce moment détermine la suite de l'assistance. Mais, le retard dans les procédures risque d'amplifier les problèmes au lieu de les résoudre urgemment.

Le plan social transversal prévoit un fonds social alloué aux conjoint(e)s des agents déflatés ayant perçu un fonds de réinsertion de moins de 2 000 000 Fmg. Cependant, cette mesure n'est pas suffisante pour une réinsertion efficace. Le manque de formation pour les conjoint(e)s ne permet pas la collaboration du couple pour la réinsertion professionnelle.

I-3- Autres facteurs

1) Les conditions de licenciement

Les conditions de licenciement des travailleurs dépendent de chaque entreprise et elles varient d'un agent à un autre selon le poste occupé dans l'entreprise. Cependant, de ces conditions de licenciement dépendent en grande partie la façon et la capacité de l'agent à gérer la situation. D'après les enquêtes menées sur ces conditions, trois cas différents peuvent se présenter:

- licenciement avec préavis

Pour certaines entreprises où le personnel n'a ressenti aucun problème dans son emploi, le licenciement s'est fait avec un préavis de trois mois. Dans ce cas, le personnel s'est trouvé angoissé du fait qu'il n'était pas prêt pour rechercher un nouvel emploi ni pour s'engager à nouveau. Le préavis ne l'a pas permis de trouver un autre emploi mais il lui a permis pourtant de se préparer psychologiquement pour la perte d'emploi, d'où l'obligation d'économiser ses salaires. En général, le licenciement avec préavis facilite en partie la gestion de la situation.

- Licenciement indirect

Le licenciement indirect se présente sous différentes formes. Soit il s'est fait par le biais du chômage technique pendant un certain temps, soit par l'intermédiaire d'une lettre anonyme, soit par le non-paiement des salaires. Ce licenciement indirect a été beaucoup plus fréquent chez les entreprises où la situation a été déjà catastrophique. Malheureusement, ces mesures ont beaucoup aggravé les impacts du licenciement car durant la période où l'agent s'est cru toujours employé dans l'entreprise, il espère obtenir ses salaires mensuels et ses droits en tant que travailleur. Ainsi, il n'a rien changé dans ses habitudes de consommation. Or, au dernier moment où il a appris son licenciement définitif, il n'y a eu aucun recours pour compenser ses dépenses.

- Licenciement direct et spontané

Il s'est fait par l'affichage de la liste du personnel retenu par l'employeur. Dans ce cas, ceux qui n'ont pas figuré sur cette liste ont été tous licenciés. Ce licenciement a beaucoup choqué les employés du fait qu'ils n'ont rien prévu pour le financement des besoins familiaux. Le licenciement direct s'est fait aussi par lettre. Dans ce second cas, le personnel a pu réagir de façon agressive pour connaître les raisons du licenciement. Mais cette réaction n'a pas pu contribuer à simplifier la situation. En fait, ce type de licenciement défavorise l'épanouissement de l'agent dans la mesure où il entraîne de la haine envers l'Etat et sa politique. Le licenciement agressif provoque par la suite une sorte d'inadaptation ainsi qu'un comportement déviant.

Tableau N°11: Répartition des agents déflatés selon les conditions de licenciement

Sexe Conditions De licenciement	Masculin	Proportion	Féminin	Proportion	TOTAL	Pourcentage
Licenciement par préavis	18	36%	4	8%	22	44%
Licenciement indirect	8	16%	2	4%	10	20%
Licenciement direct et spontané	16	32%	2	4%	18	36%
TOTAL	42	84%	8	16%	50	100%

Source : Résultat de l'enquête auprès des agents déflatés : Mars 2004

Nous avons constaté que le licenciement indirect n'est pas fréquent : 20%. Pourtant, la proportion des agents licenciés par préavis (44%) est beaucoup plus nombreuse par rapport à d'autres licenciements. Il est possible que ces agents aient pu se préparer au chômage tandis que les agents ayant subi le licenciement direct et spontané se trouvent plus touchés. Mais il existe aussi d'autres facteurs qui sont sources de l'échec de la réinsertion professionnelle.

2) La difficulté organisationnelle d'un projet de réinsertion

De façon très concrète, la définition d'un projet correspond à la réalisation d'un ou de plusieurs nouveaux investissements. Il peut être aussi un accroissement ou une extension des investissements existants. Quelle que soit sa présentation, un projet correspond toujours à une idée de développement, de lutte contre la pauvreté et le chômage. Cependant, la préparation d'un projet nécessite des études préalables.

La définition d'un projet varie selon les économistes, selon la nature du projet. Mais en général, sa définition correspond à un ensemble complet d'activités et d'opérations qui consomme des ressources limitées. Donc tout individu peut entreprendre un projet qu'il estime favorable au développement de sa vie familiale et à celui de son pays.

Les agents déflatés, quant à leur effectif, constituent un groupe social capable d'influencer l'économie nationale et de contribuer au développement du pays. Alors l'appui à la réalisation de leurs projets de réinsertion est très important pour le développement national. Sous l'angle technique, la réalisation d'un projet n'est pas facile. Elle implique des procédures et des analyses importantes correspondant à des études successives comme suit :

- l'étude d'identification : elle correspond à la première maturation de l'idée de projet. Elle consiste à analyser les besoins et le marché du projet. Cette étude d'identification révèle le diagnostic d'une situation dans laquelle le projet va se réaliser. C'est là qu'on analyse les problèmes dominants et les facteurs limitatifs pour la réalisation du projet.

- L'étude de faisabilité : elle vise à prouver que les choix technique et économique sont pertinents. Après l'étude d'identification, cette étape implique une recommandation nécessaire et adaptée au contexte social et économique du projet.

- L'étude de l'avant projet : cette étude prévoit la réalisation pratique, la spécification détaillée des moyens de toute nature à mettre en œuvre. C'est une évaluation plus précise de leurs coûts. Elle est donc la préparation finale avant l'exécution des opérations visées par le projet.

- L'étude de l'évaluation : elle consiste à la vérification du fonctionnement du projet. En général, elle est effectuée par l'organisme d'appui ou de financement. Elle vérifie alors la compatibilité entre l'étude de faisabilité et la réalisation.

La réalisation d'un projet implique alors une organisation pertinente dans la mesure où elle met en œuvre des moyens et des facteurs de production. En plus, ces moyens et facteurs de production sont destinés à réaliser des bénéfices importants. Les lacunes organisationnelles dans la réalisation d'un projet proviennent facilement d'un défaut d'études spécifiques. Par conséquent, le passage par ces étapes de procédures et d'analyses est obligatoire pour la réussite du projet. Les agents déflatés se trouvant dans une situation d'urgence économique et sociale paraissent négliger certaines étapes de préparation du projet. Alors, ils demeurent incapables de trouver des résolutions au moment difficile de la dégénérescence de leur projet. C'est là que commence à apparaître l'échec de la réinsertion professionnelle.

Ces facteurs internes favorables ou défavorables dépendent de tous ceux qui sont concernés par la réinsertion professionnelle elle-même, à savoir les agents déflatés, les intervenants et le processus. D'un côté, ils impliquent alors la capacité de chacun à s'épanouir, à s'organiser et à se réinsérer. D'un autre, ils mettent en question aussi les compétences des intervenants et la pertinence du processus. Cependant, ces facteurs ne suffisent pas à déterminer les causes de l'échec ou les contributions à la réussite. Il existe bien d'autres facteurs liés à la société, à la politique et à la pauvreté. Ces facteurs influent beaucoup sur le déroulement de la réinsertion professionnelle des agents déflatés.

II- IDENTIFICATION DES FACTEURS SOCIAUX DEFAVORABLES A LA REUSSITE DE LA REINSERTION

II-1- L'évolution de l'emploi à Madagascar :

L'emploi n'est pas un simple appendice de la croissance mais la lutte contre la pauvreté ne peut être atteinte sans la prise en compte de la promotion de l'emploi. La conception de l'emploi ou du travail évolue en fonction du développement économique et social de la société. A Antananarivo, l'exemple le plus frappant c'est le travail d'entreprise qui signifie rupture avec le rythme à la campagne par la régularité, la durée, la discipline ; le travail salarial semble être vécu comme « un travail de bagnards et d'esclaves »⁽¹⁾. Mais ce type de travail intéresse plus la population active dans la ville par rapport aux travaux indépendants. Cela est dû au fait que les travailleurs d'entreprises sont plus rassurés par la sécurité financière (les salaires et les indemnités perçues). En plus le souci du rang social, du statut et des rapports sociaux plus considérables est une des raisons qui motivent les gens à se bousculer pour la recherche d'emploi salarié.

La population malgache est une population jeune à dominante rurale et le poids des jeunes actifs est assez important dans le secteur informel, avec 27% des actifs de moins de 25 ans⁽²⁾. Annuellement, environ 60 000 jeunes avec un niveau de qualification très bas arrivent sur le marché du travail. L'insertion sur le marché du travail à Madagascar est très précoce et les jeunes actifs sont nécessairement absorbés par le secteur non structuré pour une raison de survie. Alors ils sont exposés au chômage et au sous-emploi.

La population en âge de travailler représente 78% environ de la population totale, ce qui indique la gravité du problème car l'insuffisance de créations d'emplois se répercute sur presque tous les ménages. Cette insuffisance de créations d'emplois résulte des phénomènes socio-économiques auxquels notre pays est confronté. Pour mieux comprendre la situation du marché du travail, il faut étudier chacun des types d'emploi disponibles.

⁽¹⁾ RIAKA, *Développement de A à Z*, Définition du « Travail » p. 167, SME, 1995.

⁽²⁾ Document Cadre de la Politique Nationale de l'Emploi, *Dynamique démographique pauvreté et emploi*, p. 18, Ministère du travail et des lois sociales, Décembre 2003

A) Le marché du travail à Madagascar

Le marché du travail caractérise le niveau de développement du pays dans la mesure où il conditionne le taux d'accessibilité de la population active à un emploi de qualité supérieure. Alors la situation d'emploi se présente à travers les branches d'activités. En totalité, ces branches d'activités se divisent en quatre catégories :

- d'abord, les actifs ruraux dont la plus grande partie sont des petits exploitants agricoles victimes du sous-emploi ; ils sont confrontés à des problèmes d'accès à la terre et de la faiblesse de niveau d'instruction, d'accès au marché, aux services de bases et aux sources de financement. Ces actifs ruraux ne peuvent pas contribuer à la promotion de l'emploi ;

- en second lieu, l'emploi privé moderne se trouve en situation de fragilité. En raison de l'insuffisance des investissements, il a peu de chance de se développer. Ainsi les impacts des crises socio-politiques successives dans le pays ont beaucoup défavorisé la relance des investissements ;

- en troisième position, se trouve le secteur informel ; il connaît un développement considérable depuis ces dernières années. Il constitue l'ancrage d'activités de prédilection des catégories les plus démunies. Mais il ne bénéficie d'aucun appui organisationnel et financier adéquat pour son renforcement et sa mutation. Dans ce secteur règnent les conditions nuisibles à la promotion de l'emploi mais favorables à l'émergence de la pauvreté ;

- l'emploi public moderne se trouve dans la dernière catégorie, il demeure le dernier secteur auquel le travailleur dispose d'une chance de se faire recruter. Le recrutement des agents publics ne se fait qu'après différentes procédures. Ainsi l'augmentation de l'effectif des fonctionnaires tend à affaiblir les moyens budgétaires utilisés dans d'autres secteurs. Par conséquent, le secteur public ne favorise pas la promotion de l'emploi car il ne contribue pas à la création de nouveaux emplois pour les personnes qualifiées.

En fait, la précarité et les difficultés d'accès à l'emploi sont plus alarmantes pour les groupes sociaux sensibles. La privatisation des entreprises publiques occupe une place importante dans cette optique. Aujourd'hui, l'Etat malgache tente de mieux orienter l'action publique et les initiatives privées en faveur de la mobilisation des forces productives qui sont principalement la population active et des forces économiques pour le développement rapide et durable du pays. D'un autre côté, les groupes sensibles vivant dans des conditions désastreuses et honteuses se multiplient de jour en jour.

Considérés parmi les groupes sensibles du point de vue professionnel, les travailleurs victimes de la privatisation viennent se joindre aux 185 000 personnes qui parviennent difficilement à réussir leur première insertion professionnelle, selon les notes du Document cadre de la politique nationale de l'emploi. Ces travailleurs déflatés font face à des difficultés de réinsertion professionnelle effective, ce qui prouve la limite du plan social existant et implique la nécessité de l'opérationnalité de l'ensemble des mécanismes en vue du renforcement de la sécurité de l'emploi.

Mais c'est par le biais de l'emploi qu'il faut chercher une issue pour sortir de la pauvreté. Ici à Madagascar l'emploi et le travail signifient une occupation rémunérée. Le travail est « *un trait spécifique de l'espèce humaine, c'est un emploi que l'homme fait de ses forces physiques et morales pour la production de richesses ou de services, c'est aussi la transformation par l'homme de la nature qui à son tour réagit sur l'homme en le modifiant* »⁽¹⁾; l'homme se construit alors par le travail. C'est une des raisons qui obligent l'homme à travailler dans des conditions impitoyables pour pouvoir garder ses spécificités humaines. Par conséquent, la population en âge de travailler a recours au secteur informel et au travail temporaire qui se développent de manière si rapide actuellement. Ces deux secteurs constituent les seules issues pour les agents déflatés en dehors de l'assistance PASERP.

⁽¹⁾ BRANCIARD M., *Dictionnaire économique et social*, Les éditions ouvrières, définition de « Travail », p. 508, Paris, 1978.

B) Le secteur informel

D'après les informations de l'EPM sur les économies informelles, la notion de l'Unité de Production Informelle se propose de désigner « *les établissements du secteur informel dans la mesure où la plupart d'entre eux ne possèdent ni de local dédié ni de terrain aménagé pour l'exercice de leurs activités* »⁽²⁾. Ce secteur connaît un développement spectaculaire dernièrement à cause de la crise économique de longue date, des changements institutionnels et sociaux. Le secteur informel, contribuant à satisfaire la demande domestique est devenu primordial en tant qu'amortisseur de choc social et économique. Son poids dans l'économie nationale et dans le revenu des ménages, plus particulièrement chez les plus démunis représente une dimension incontournable car il peut absorber toute la population active en situation difficile dans la recherche d'emploi, tous les groupes vulnérables sur le plan professionnel et toutes les personnes qualifiées qui préfèrent l'indépendance dans leur vie professionnelle.

- Valeurs positives du secteur informel

Le secteur informel contribue à réduire le nombre des oisifs, et il permet de gagner de l'argent à cycle court. Tout individu peut l'exercer car il suffit de savoir-faire et il ne nécessite aucune qualification ni de spécialisation. Sur le plan social, le secteur informel pourrait diminuer le taux de chômage dû à l'insuffisance d'emplois dans le secteur structuré et à la compression du personnel dans les différentes industries. Enfin, il incite l'esprit d'entreprise chez les gens et l'apprentissage de bonne gestion et de bon investissement.

Les agents déflatés deviennent des éléments non négligeables qui favorisent le secteur informel. Le problème financier et la difficulté d'accès aux ressources productives demeurent encore l'obstacle à la formalisation des activités économiques. Or, cet accroissement incontournable du secteur informel est une des conditions néfastes au développement car il ne contribue pas aux intérêts de l'Etat et il risque d'absorber une part majoritaire de la population active.

⁽²⁾ Document cadre de la Politique Nationale de l'Emploi, *Etat du marché de l'emploi*, p 19, Ministère du travail et des lois sociales, Décembre 2003.

- Valeurs négatives du secteur informel

Il tend à dévaloriser les secteurs structurés et absorber les nouvelles activités. Economiquement, l'Etat n'arrive plus à contrôler la circulation de la monnaie et à la soumettre à des règles de fiscalité. Cependant, une somme importante circule entre les mains des gens qui pratiquent les affaires informelles.

Sur le plan social, il tend à amplifier la stratification sociale dans la mesure où il favorise l'enrichissement de certains individus tandis que d'autres s'adonnent à des activités pénibles et risquées pour des salaires de misère. Le secteur informel est source d'insécurité publique et de dysfonctionnement social.

Pour éviter ces effets néfastes, il faut favoriser la formalisation des activités économiques mais les problèmes se posent sur le plan institutionnel car le fait d'être formel implique des paiements d'impôts envers l'Etat. Ce qui semble encore difficile à admettre pour certains individus.

C) L'emploi temporaire

L'emploi temporaire se diversifie selon ses sources et il se trouve essentiellement dans le domaine de l'informel. Par définition, l'emploi temporaire est « *une activité qui consiste pour un employeur à déléguer chez un tiers un personnel travaillant irrégulièrement pour qu'il accomplisse au service de ces tiers des travaux de durée limitée* »⁽¹⁾. Il est alors difficile de trouver des données concernant ce type d'emploi. Mais le travail temporaire englobe toute sorte de travail à temps partiel que le travailleur peut perdre d'un moment à l'autre et il peut ne pas en trouver un pour le remplacer. L'insécurité qui se rapporte à l'exercice du travail partiel constitue l'une des caractéristiques nuisibles à l'épanouissement de l'individu. Or l'écart entre le volume d'emplois disponibles ou l'offre de travail et les besoins en emploi reste toujours un problème à résoudre. Ce qui entraîne l'émergence de sous-emploi ou de travail temporaire. Les questions se posent sur l'application du droit du travail, sur les conditions de travail trop pénibles dans ce secteur.

⁽¹⁾ Document cadre de la Politique Nationale de l'Emploi, Etat du marché d'emploi, p 27, Ministère du travail et des lois sociales, Décembre 2003.

Est-ce que l'exercice du travail temporaire contribue à la réinsertion professionnelle ? Ou est-ce qu'il nuit au développement humain ? Dans ce sens, le travail peut être inadapté à l'individu et il peut devenir une occasion d'exploitation de l'homme par l'homme.

Sur ce point, le travail temporaire n'est pas favorable aux agents déflatés qui veulent se réinsérer dans le monde du travail ; il se présente pourtant comme une lutte contre le chômage et le sous-emploi et aussi un moyen d'atténuer les impacts des crises et des situations d'urgence pour les groupes les plus vulnérables. Nous nous demandons alors si l'existence de travail temporaire est nécessaire pour sauver ceux qui n'ont pas de chance d'en trouver un permanent.

Le contexte social ne fait que mettre en évidence les faiblesses des mesures prises pour pallier les effets des licenciements. Le plan de la réinsertion professionnelle qui est destiné aux déflatés ne règle les problèmes que d'une manière partielle et les risques d'exclusion sociale et professionnelle pèsent encore sur la vie quotidienne des agents déflatés. Ces derniers sont classés parmi les groupes sensibles dans la mesure où ils sont impliqués dans une situation à laquelle ils ne se sont préparés. Le recours au secteur informel et au travail temporaire reste le plus souvent les seules voies possibles pour leur réintégration sociale.

Cependant, l'effectif de ces agents déflatés va peser sur le marché du travail et ils ne peuvent pas tous être satisfaits dans ces secteurs. Ce qui fait que les risques d'exclusion ne disparaîtront point tant que ces individus ne disposent pas d'une activité indépendante.

II-2- Les risques d'exclusion

A) Définition

L'exclusion désigne une survivance visible et honteuse d'une population maintenue en marge du progrès économique et du « *partage des bénéfices* » (Darras 1966). L'évolution économique et sociale d'une société ne fera jamais disparaître ce phénomène d'exclusion. Au contraire, elle risque d'amplifier les conditions d'exclusion dans la mesure où cette évolution ne contribue pas aux intérêts de l'ensemble de la population. L'exclusion se caractérise par une pauvreté persistante et une déficience individuelle. Cependant, elle se présente sous de formes différentes selon la catégorie de population concernée. Dans certaines mesures, elle peut se confondre à l'inadaptation d'un groupe social. L'exclusion est un concept d'analyse inventé en France en 1974, il se réfère au processus de désintégration sociale et implique une rupture progressive des relations entre l'individu et la société.

B) Détermination du champ d'application du concept

D'abord, l'exclusion est « *un attribut individuel* » ; dans ce contexte elle se concentre sur la nature de la vie de gens. Ce qui implique la situation particulière de l'individu comme ses sources de revenu et sa vulnérabilité sur le plan social. Ainsi les gens disposant des bas revenus se considèrent comme étant défavorisés et désavantagés. Et le sentiment d'exclusion vient de l'individu lui-même.

Ensuite, le concept d'exclusion tient compte des règles et des institutions imposées sur la société. A l'intérieur de la société, chaque individu et chaque groupe d'individus font des choix professionnels et exercent une occupation quotidienne leur permettant de gagner la vie. Et ces règles et institutions contribuent à faciliter ou limiter l'interaction humaine et l'accès aux biens, services, activités et ressources. Certaines catégories de personnes se trouvent refusées d'y participer; les mêmes règles et institutions accordent bien de chances aux autres personnes pour pouvoir dominer sur autrui. Dans ce contexte, il paraît que l'exclusion est une « *propriété des sociétés* ».

Enfin, le concept d'exclusion se rapporte à la pauvreté, il prouve l'échec de l'individu dans son intégration et constitue une menace potentielle pour le corps social. C'est un processus d'appauvrissement. La pauvreté matérielle n'est qu'une forme particulière d'exclusion sociale. La privation des biens matériels et des revenus implique un processus d'appauvrissement; le seuil de la pauvreté étant basé sur la consommation. Dans ce contexte, l'exclusion est conçue comme « *inséparable de la pauvreté* ».

C) Les risques d'exclusion dans le contexte des agents déflatés

Dans le contexte de réinsertion professionnelle, les risques d'exclusion reposent sur la difficulté de réintégration dans les catégories socio professionnelles. Les agents déflatés risquent l'exclusion sociale et professionnelle au moment où ils n'ont pas pu retrouver leur place dans la société et ils se sentent rejetés par le monde du travail à défaut de qualification ou d'expérience.

Le fait d'être assisté dans leur réinsertion professionnelle ne fait qu'amplifier les risques d'exclusion. L'assistance implique une incapacité à s'épanouir. Le sentiment d'infériorité à l'égard d'autrui provoque aussi des relations distantes. Quelquefois, ce phénomène peut aboutir à la destruction du sentiment d'appartenance à un groupe social. Toutes ces situations concernent l'ensemble des agents déflatés mais le poids de ces risques diffère d'un cas à un autre selon leur environnement. Mais pour ceux qui ont pu réintégrer dans une telle activité, la précarité de leur place s'avère encore alarmante pour éviter l'exclusion.

L'existence du taux important des exclus et des pauvres indique l'inégalité sociale dans un pays. Un pays « sous-développé » comme le nôtre se trouve incapable d'y apporter des résolutions. Le concept de développement est au centre des actions politiques engagées ; il requiert divers aspects sur le plan social et évoque une idée de défi et d'ultimatum chez nous. L'indépendance économique, l'autosuffisance qui sont des principaux indicateurs de développement ne peuvent avoir lieu qu'après l'élévation du niveau de vie de chaque ménage.

L'exclusion est un phénomène collectif dont l'origine peut être l'urbanisation trop rapide et désordonnée, la violence diffusée à la télévision, l'inadaptation au système

scolaire, l'inégalité des revenus ... Ainsi, le déflatage est à l'origine de l'exclusion dans la mesure où il tient les déflatés à l'écart des salariés. Alors ces déflatés se considèrent comme inadaptés aux besoins de la société, incapables d'assumer leurs responsabilités. Ils se sentent inadaptés aux progrès économiques du pays et victimes de la stratification professionnelle. En fait, les risques d'exclusion pèsent sur toutes les catégories de population, le poids et la fréquence variant selon le cas. La vulnérabilité des salariés au licenciement et au chômage se traduit par une angoisse individuelle se manifestant à travers les comportements habituels.

Pour tout cela, il importe de comprendre la gravité des risques d'exclusion chez les agents déflatés malgré l'assistance pour leur réinsertion professionnelle. D'ailleurs, l'étude et la compréhension de la régulation de la société, qui est spécifique pour chaque société, jouent un rôle important pour l'analyse des risques d'exclusion. Cependant ce phénomène d'exclusion ne se séparera jamais de la pauvreté en tant que fait marquant du sous-développement.

La satisfaction des besoins élémentaires de chaque individu, le revenu supérieur par habitant, la possibilité d'épanouissement de toute personne et la liberté donnée à tout homme sur le contrôle de son environnement et de ses droits impliquent des efforts des gouvernants et des gouvernés pour pouvoir se réaliser. Or la politique de privatisation qui s'opère sur notre pays tend vers la stimulation des investissements étrangers. Et nous nous demandons si cette politique contribue essentiellement au développement intérieur de la nation. Les effets du licenciement à cause de la privatisation remettent en cause les objectifs de cette politique. Entrant dans le cadre du libéralisme économique, la privatisation consiste à faire régner la concurrence sur le marché. Elle tend alors à supprimer les inactifs et les incompetents, à privilégier ceux qui disposent des moyens de production. Pratiquement, ces phénomènes tendent à amplifier le chômage, l'inflation et la misère de la population malgache. Il nous est possible de savoir si ces effets disparaîtront plus tard, car aujourd'hui, les victimes du déflatage ne peuvent espérer aucun effet bénéfique de la privatisation sur leur vie professionnelle ; et nous nous demandons aussi si le problème résulte du principe même du libéralisme économique ou si les règles de l'économie de marché ne sont pas compatibles au contexte socio-économique malgache.

II-3- Le libéralisme économique

A) Définition

Le libéralisme est une doctrine reposant sur l'idée de liberté. Sur le plan économique, il implique une organisation spontanée des sociétés et repose sur les lois naturelles. En principe, il prône la loi de l'intérêt personnel, la loi de l'offre et de la demande, celle des échanges internationaux, la suprématie de l'économie de marché concurrentiel et considère l'intervention de l'Etat comme une entrave à la liberté et à l'efficacité économique. En fait, le libéralisme économique inspire les politiques d'Ajustement Structurel préconisées par le FMI et la Banque Mondiale. Ce qui implique la privatisation des entreprises publiques à Madagascar.

B) Les difficultés dans la pratique sociale :

Les idéologies libérales impliquent le libéralisme politique et économique basé sur le principe du « *laissez faire, laissez aller* ». Par conséquent, les concepts de liberté et d'égalité jouent un rôle important dans l'application de ces idéologies. Le respect de la liberté et de l'égalité s'avère très difficile dans le milieu social.

L'égalité veut dire que les hommes naissent égaux et que nul ne peut bénéficier par hérédité des droits ou des privilèges le mettant au-dessus des autres. Cependant les structures sociales paraissent contredire cette citation. Dans la société malgache où s'effectue notre analyse, les antagonismes sociaux ne cessent de s'amplifier du fait de l'inégalité sociale et économique. Ainsi le progrès technique, scientifique et technologique tend encore à augmenter l'écart entre les classes privilégiées et les démunis ou les exclus de la société. Une nette différenciation se manifeste: une minorité qui vit dans l'abondance tandis que la masse supporte les privations des biens et services de base. C'est l'une des raisons qui freinent l'application du libéralisme chez nous.

La liberté, de plus, signifie que l'homme peut penser, s'exprimer, agir comme il l'entend et la liberté des autres étant la seule limite de la liberté de chacun. Elle concerne l'activité privée et implique la sûreté ou la protection contre les arrestations et les

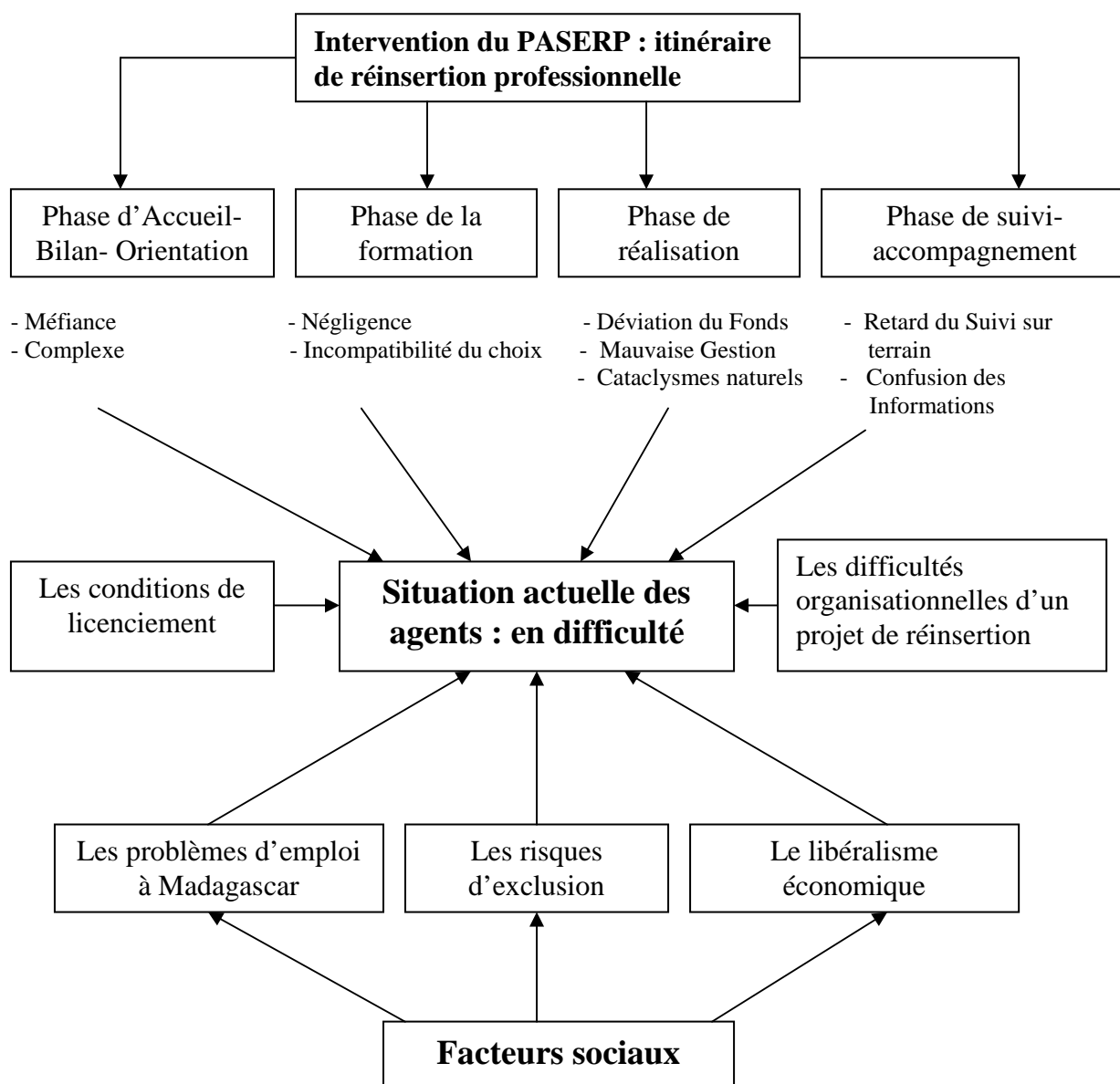
détentions arbitraires. Elle implique à la fois la liberté civile et la liberté publique. Cette dernière concerne les rapports des citoyens entre eux.

Souvent, les problèmes dans la pratique sociale concernent les catégories défavorisées. Ces dernières n'ont pas les moyens matériels nécessaires pour la concurrence. Elles subissent toujours une privation de produits de première nécessité à défaut des moyens financiers. Ainsi l'abstention de l'Etat sur le marché et sur les services publics tend à aggraver la situation. Pour les agents déflatés, le libéralisme économique ne fait qu'accroître les inégalités sociales existantes. Il en résulte aussi, d'une part, la marginalisation de certains groupes sociaux et, d'autre part, la concentration des revenus des groupes privilégiés qui ont des moyens matériels et financiers pour dominer l'économie locale. En effet, l'une des caractéristiques du libéralisme économique, c'est le double phénomène qu'il suscite : l'intégration et l'exclusion. L'intégration correspond au sens de participation à la dynamique de croissance mondiale tandis que l'exclusion correspond à celui de la marginalisation dans les flux mondiaux d'échange, d'investissement et de revenu. Malheureusement, ce qui est très tangible, c'est l'exclusion dans le contexte des agents déflatés.

Cette situation demande que soient trouvées des solutions adéquates pour ne pas hypothéquer les efforts tendant à développer réellement le pays.

Illustration N° 3 : Résumé des facteurs d'échec de la Réinsertion Professionnelle

Source : Résultats de l'enquête, Mai 2004



III - PROPOSITIONS DE SOLUTIONS

Les risques de perte définitive de l'emploi et du bien-être social sont révélés par les expériences vécues par ces travailleurs licenciés. En dépit des mesures d'accompagnement fournies par le PASERP concernant le règlement des droits légaux des déflatés, leur accueil, leur formation et surtout leur réorientation professionnelle ne sont que partiellement réussies. Cependant, il a été possible de relever certains points pouvant contribuer à l'amélioration des résultats du processus de réinsertion. Alors, certains efforts sont attendus pour obtenir une meilleure efficacité de cette action de reconversion en espérant que :

III-1- de la part de l'agent déflaté:

il se considère comme un vrai acteur de développement et sa contribution à l'amélioration du niveau de vie de sa famille signifie contribution au développement national. La réinsertion professionnelle se propose d'être un moyen de réorientation des agents déflatés dans le monde de travail. Alors, il faut que ces agents prennent conscience de l'importance de leur choix de projet. Ensuite, il ne faut pas nier l'importance de l'étude de projet. Puis, les agents déflatés doivent exercer d'autres activités génératrices de revenus selon leur compétence sans attendre l'assistance du PASERP. Les agents déflatés sont considérés comme faisant partie des groupes vulnérables dans le monde du travail. Cependant, ils ont acquis des expériences auprès des entreprises publiques, ces expériences doivent leur permettre de se réinsérer sur le plan professionnel.

En fait, il faut que l'initiative de l'agent déflaté soit d'ordre mental. La situation de perte d'emploi doit être prise comme un tournant nécessaire pour son épanouissement. Alors, il ne faut pas perdre l'espoir pour l'avenir mais il faut le prendre en main sans dépendre de quelqu'un. D'autant plus que l'agent doit savoir profiter au maximum de l'appui en vue de sa réinsertion.

III-2- De la part des intervenants de la réinsertion professionnelle :

Tout d'abord, les acteurs de la réinsertion professionnelle doivent conscientiser les agents déflatés sur l'importance du choix de projet, de la continuité du processus et de l'utilité de la formation. Ainsi, ils doivent bien analyser les besoins des agents en formation pour éviter l'incompatibilité du projet avec leurs milieux sociaux. Les intervenants doivent faire en sorte que les conjoint(e)s des agents déflatés soient capables de collaborer avec eux en les offrant de l'opportunité de formation ou d'encadrement pour le projet. Ils doivent procéder à l'opérationnalité du FSADR. Enfin, les acteurs de la réinsertion professionnelle doivent prendre des mesures strictes contre ceux qui ne suivent pas les instructions conseillées et contre ceux qui ont détourné l'utilisation du fonds de réinsertion.

III-3- De la part de l'Etat : en tant qu'acteur central de l'ajustement

L'Etat, en tant que cadre institutionnel privilégié de la vie politique et économique moderne constitue le seul organe de négociation pour les accords de mise en œuvre de réformes libérales. C'est à lui que s'adressent les institutions financières et les bailleurs de fonds pour leurs interventions. Le succès ou l'échec des programmes d'ajustement est donc largement déterminé par l'attitude de l'administration et par la qualité de mise en œuvre par ses services. Souvent, l'Etat est accusé d'être à l'origine de toute crise qui sévit dans le pays et de freiner la reprise économique. L'Etat est aussi accusé d'empêcher la loi de l'offre et de la demande de jouer son rôle sur le marché.

Alors, avec l'adoption de la politique d'Ajustement, le rôle de l'Etat doit être redéfini : - il doit s'orienter vers une plus grande efficacité en termes de stabilisation sociale ;

- il doit prioriser l'appui aux PME en facilitant les procédures de création d'entreprise ;

- il doit faciliter la formalisation des entreprises individuelles et donner des privilèges à ceux qui sont déflatés à cause des mesures de privatisation ;

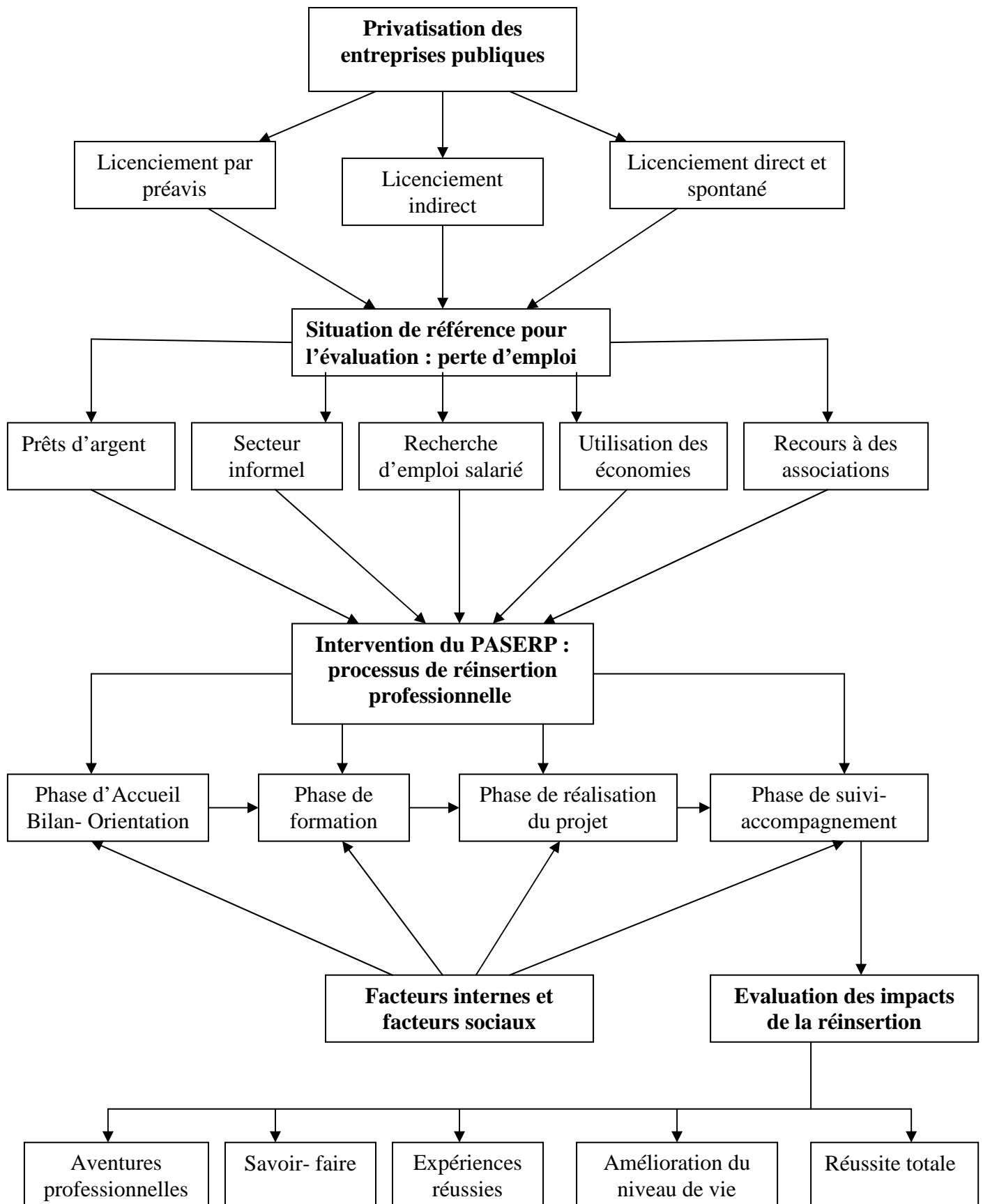
- il doit veiller à la poursuite et à l'amélioration des actions en cours concernant les axes stratégiques figurant dans le DSRP pour la réduction de la pauvreté.

Madagascar est sur la voie de recherche d'une plus grande efficacité en matière de production des richesses. L'élaboration du DSRP en Mars 2002 est le fruit des concertations entre les opérateurs économiques et les politiciens en matière de développement. Elle représente les tendances actuelles des principes et des actions visant à la réduction de la pauvreté. Ce document doit aider les investisseurs qui souhaitent appuyer notre pays dans la mise en œuvre de sa stratégie de lutte contre la pauvreté à mieux comprendre les axes prioritaires vers lesquels doivent se baser leurs actions. Réduire la pauvreté consiste à sauvegarder et à améliorer la qualité de vie de la population. Elle consiste à la mobilisation des ressources suffisantes pour faire face aux besoins en infrastructures de base, en équipement et au fonctionnement du personnel⁽¹⁾. Les actions de lutte contre la pauvreté doivent contribuer à donner aux pauvres et aux groupes vulnérables les moyens nécessaires pour leur épanouissement entre autres les revenus suffisants pour les besoins matériels de la famille. Pour parvenir à ces objectifs, il faut promouvoir les micro-crédits, les micro-entreprises, des activités complémentaires comme l'élevage à cycle court, le petit commerce ... qui sont des activités de réinsertion professionnelle des déflatés. Toutes ces actions impliquent un cadre institutionnel performant de la part du gouvernement et une nécessité du dialogue social.

⁽¹⁾ *Document de Stratégie de Réduction de la Pauvreté*, Repoblikan'i Madagasikara, Mars 2002, p. 30

Illustration N° 4 : Etapes du circuit privatisation- déflatage- intervention PASERP

Source : Résultats de l'enquête, Mai 2004



CONCLUSION

La privatisation constitue à la fois l'une des principales mesures dictées par la politique d'Ajustement Structurel et l'une des sources de conflits dans le monde du travail. L'approche sur la valeur et la nécessité du travail dans la société implique des aspects socio-économiques importants dans le contexte de déflatage. La dimension sociale de la privatisation implique des mesures appropriées, d'où le dispositif de réinsertion professionnelle visant à assister les agents déflatés dans leurs démarches de réinsertion.

La réussite des actions de reconversion n'est pas évidente car elle se heurte à un certain nombre de contraintes et de conditions difficiles à remplir. La situation d'urgence économique et sociale des agents déflatés nécessite des organisations pertinentes et la situation de rupture professionnelle réside dans la faiblesse de l'économie malgache. L'étude des impacts de la réinsertion professionnelle gérée par le PASERP en collaboration avec certains organismes d'appui nous a permis d'analyser les facteurs d'échec ou de réussite de cette action. Le contexte de licenciement des employés, l'estimation provisoire, la mise en réseau de tous les projets constituent autant d'étapes par lesquelles les agents déflatés sont obligés de passer et qui peuvent favoriser ou entraver le fonctionnement du projet de l'agent à réinsérer.

Par ailleurs, les intervenants jouent un rôle important pour la réussite ou l'échec de la réinsertion professionnelle dans la mesure où ils risquent de décourager l'agent par des défauts d'organisation et des attitudes tendant à influencer le choix du projet. Dans l'ensemble des analyses, l'agent déflaté, les intervenants et l'environnement sont tous responsables de la réussite totale de la reconversion. En fait, l'évaluation des impacts de la réinsertion professionnelle n'a pas permis de se prononcer sur la réussite totale car ces agents déflatés se trouvent encore dans l'avant-dernière phase du processus. Nous avons pourtant constaté que le passé, c'est-à-dire les acquis professionnels et personnels de l'agent et de son conjoint(e) les aident à s'adapter à la situation de rupture professionnelle ; l'accomplissement des autres conditions à savoir l'opportunité du dispositif, la compatibilité du projet avec la capacité de l'agent et la pérennité du processus est aussi nécessaire.

Cependant, l'environnement dans lequel se situe le programme de réinsertion professionnelle se heurte à certaines réalités défavorables à sa réussite. D'abord, le contexte général de l'économie malgache se caractérise par une faiblesse persistante. Le facteur limitatif dû aux contraintes budgétaires ne permet pas d'entreprendre un système de protection sociale efficace et empêche les négociations suffisantes au niveau des acteurs de réinsertion. A cause de la pauvreté et de la dépendance envers l'extérieur, il se trouve que l'administration est incapable de contribuer au bon fonctionnement du programme de développement. Le déficit de gouvernance ne permet pas de gérer correctement la complexité de la dimension sociale de la privatisation. De ce fait, les travailleurs concernés éprouvent de la méfiance envers les gouvernants et cette attitude s'explique par l'échec de la politique sociale antérieure de l'Etat. Le problème de l'inadaptation au changement apporté par la politique d'Ajustement Structurel revêt aussi des conflits internes de chaque famille concernée.

Dans les sociétés dites démocratiques, la persistance ou le renouvellement des formes d'exclusion font scandale car elles sont contraires à l'idéal proclamé d'égalité des citoyens au regard des droits élémentaires. Les situations d'instabilité, qu'elles soient d'ordre professionnel (précarité du statut de l'emploi, chômage), familial (rupture conjugale, recomposition de la famille) ou social (difficultés d'accès au logement...) se sont renforcées. Nous pouvons penser que la « crise » des identités sociales qui accompagne le processus de rationalisation des sociétés modernes se révèle plus douloureuse pour les catégories les plus modestes, celles en particulier dont les insuffisances de qualification ne permettent pas de s'adapter facilement à l'évolution des situations. Ainsi, aux inégalités objectives et mesurables en termes de consommation, de niveau de vie, il faudrait ajouter les inégalités plus subjectives liées au malaise ressenti par la perte des repères identitaires traditionnels.

ANNEXES

ANNEXE I

TEXTES ET LOIS SUR LA PRIVATISATION

Loi N° 96-011 modifié par la loi N° 98-014 du 19 Novembre 1998
Portant Désengagement de l'Etat des entreprises du secteur public

Titre I : Dispositions générales

Art 1 : La présente loi fixe les règles relatives aux transferts de propriété d'entreprise du secteur public au secteur privé et le cadre institutionnel de ce désengagement :

- Sont des entreprises du secteur public au sens de la présente loi toutes les entreprises dans les quelles l'Etat ou des personnes morales de droit public détiennent directement ou indirectement tout ou partie du capital, ou le pouvoir de décision exclusif.
- Le transfert des participations minoritaires directes ou indirectes de l'Etat ou des personnes de droit public au secteur privé est aussi régi par les dispositions de la présente loi, sauf dérogation par arrêté du Ministre chargé des finances, sur propositions du Comité de privatisation.

Art 2 : Les objectifs de la présente loi sont :

- améliorer l'efficacité et la productivité des entreprises dans la perspective d'une gestion efficiente et d'une économie de concurrence ;
- créer des conditions pour développer les investissements privés ;
- élargir le rôle du secteur privé dans toutes les activités économiques, de façon à ce que le gouvernement puisse se concentrer sur la fourniture de services sociaux ;
- alléger les charges de l'Etat ;
- faire bénéficier les nationaux du processus de désengagement.

Art 3 : La transparence, l'efficacité et la sauvegarde des intérêts de l'Etat sont assurées par le respect de l'exécution des dispositions de la présente loi. Cette exécution ne peut être assurée que par les fonctions d'orientation générale et de contrôle, dévolues au gouvernement dans le cadre de son pouvoir réglementaire et celles de préparation et d'exécution confiées aux structures techniques mandatées par le gouvernement selon les règles dans la présente loi.

Art 4 : Pour la sauvegarde des intérêts des salariés, un décret de gouvernement détermine les programmes d'appui en vue de leur réinsertion professionnelle.

Décret N° 97/1242

Portant création du PASERP

Le premier Ministre, chef du Gouvernement

- Vu la constitution,
- Vu la loi 96-011 du 13 Août 1996 portant désengagement de l'Etat des entreprises du secteur public,
- Vu le décret N° 97/ 359 du 10 Avril 1997 fixant les attributions du ministère du développement du secteur privé et de la privatisation,
- Vu l'accord du crédit de Développement N° 2956- MAG « Projet d'Appui Technique au Développement du Secteur Privé » en date du 14 Juillet 1997, sur proposition du ministre du développement du secteur Privé et de la Privatisation, en conseil du Gouvernement décrète :

Art 1 : Il est créé dans le cadre du PATESP le volet PASERP chargé d'appuyer la réinsertion professionnelle des personnels licenciés dans le cadre de la politique de désengagement de l'Etat des entreprises publiques ;

Art 2 : Ce programme est financé par l'IDA pour un montant de 2 390 000 DTS (3 300 000 USD) au titre de « Fonds de réinsertion » du PATESP ;

Art 3 : Le programme est placé sous la tutelle du Ministère chargé de Privatisation ;

Art 4 : Le programme est doté d'une autonomie de gestion et de décision dans ses actes d'administration de ses ressources ;

Art 5 : L'exécution du PASERP est assuré par un Bureau de Programme : BP

ANNEXE II

QUESTIONNAIRES POSES AUX AGENTS DEFLATES

Durant le processus de privatisation

- Quelle était l'image de la privatisation pour vous ? (menace sur votre vie ou issue pour se développer ou autre)
- Est-ce que vous avez eu des insécurités psychologiques ? (à préciser)
- Est-ce que votre vie familiale se sentait aussi menacée : perte d'emploi, instabilité financière, autres (à mentionner)
- Concernant les mesures que vous avez prises personnellement :
 - . Recherche d'un nouvel emploi ;
 - . Négociation quelconque pou pouvoir garder votre poste ;
 - . Formation ou perfectionnement pour pouvoir occuper un autre travail ;
 - . Recours à des associations ou syndicats.

Après le licenciement :

- Quel âge aviez-vous au moment du licenciement ?
- Quel est le nom de votre établissement ?
- Quel poste occupiez-vous dans cette entreprise ?
- Quelles sont les conditions de votre licenciement,
- Avez-vous eu de recours à des associations protégeant les droits agents déflatés : PASERP ou autres ?
- Vous vous êtes contenté de votre projet personnel pour gagner de l'argent ? si non Que faites vous en ce moment ?
- Quelles sont les effets du licenciement au sein de votre famille ?
 - . tensions familiales
 - . tendance à la délinquance ou au divorce
 - . autres (à préciser)
- Au sein de la société : .l'exclusion sociale
 - . perte de statut
 - . sentiment de rejet ou de marginalisation
 - . autres (à préciser)

Concernant le recours auprès du PASERP :

- Comment la rencontre avec le PASERP se fait-elle ?
- Après avoir perçu le fonds alloués aux agents déflatés ?
 - . Quel est votre projet ?
 - . Avez-vous réalisé ce projet ?
 - . Est-ce que votre projet fonctionne bien ?
- Comment trouvez-vous les itinéraires de la réinsertion professionnelle organisée par le PASERP ?
- Est-ce que vous vous sentez vraiment réinséré dans le monde du travail ? si Non expliquer ;
- Quels sont les apports de la réinsertion professionnelle dans votre vie ? à énumérer ;
- Avez-vous fait des prêts pour votre démarrage professionnel ?
(Si Oui à qui ?)
 - . Quel est le genre de votre nouvel emploi ?
 - . Comment vous vous sentez en travaillant personnellement, (en comparaison avec l'ancien poste de travail)
 - . Comment vous vous trouvez sur le marché (concurrence)
 - . comment trouvez-vous votre capacité de production ?

Après la phase de suivi-accompagnement :

- Après l'évaluation de votre situation, est-ce que vous pouvez dire que : vous avez réussi, vous avez échoué ?
- Quels sont les facteurs de votre échec ou de votre réussite selon vous ?
- Qu'est-ce que vous attendez de la part du PASERP ou des organismes d'appui ou de l'Etat pour votre réinsertion professionnelle ?
- Comment trouvez-vous les conditions de réussite de la réinsertion professionnelle ?

Bibliographie

OUVRAGES GENERAUX :

- 1) ADDA (J.), *La Mondialisation de l'économie*, Problèmes- Repères, Ed. La Découverte, Paris 1997.
- 2) BELLON (B.), CAIRE (G.), CARTELER (L.), FOUGERE (J.P.), VOISIN (C.), *L'Etat et le marché*, Adis, Université de Paris Sud, Ed. Economica, 1999.
- 3) BELLON (B.), CAIRE (G.), FOUGERE (J.P.), CHAVANCHE (B.), VOISIN (C.), *Convergence et diversité à l'heure de la Mondialisation*, Adis, Université de Paris Sud, Ed. Economica, 2000.
- 4) BOUTHOU (G.), *Variations et mutations sociales*, *Traité de Sociologie II*, Edition Petite Bibliothèque PAYOT, 1968.
- 5) BRANCIARD (M.), *Dictionnaire économique et social*, *Economie et Humanisme*, Les éditions ouvrières, Paris 1978.
- 6) CORNIA (G.A.), STEWART (R.), *L'ajustement à visage humain*, *Protéger les groupes vulnérables et favoriser la croissance*, Edition Economica 1987, 49 rue Héricart 75015, Paris.
- 7) FREYSSINET (M.), IMBERT (F.), PINCON (M.), *Les conditions d'exploitations de force de travail*, *Données statistiques*, 1975 CSU.
- 8) GENDARME (R.), *L'économie de Madagascar*, *Diagnostic et perspectives de développement*, Edition CUJAS, 6 rue Victor Cousin, Paris V, 1963.
- 9) GENDARME (R.), *L'expérience française de la nationalisation industrielle et ses enseignements économiques*, *Thèse pour le Doctorat*, Université de Nancy, Librairie de Médecis, 1950.
- 10) HUGON (P.), *Annuaire des pays de l'Océan Indien*, *Note sur la conjoncture économique à Madagascar en 1975*, Volume II, 1975, Presse Universitaire d'Aix-Marseille, Juin 1977.
- 11) GHIGLIONE (R.), MATALON (B.), *Les enquêtes sociologiques (théories et pratiques)*, Ed. Armand Colin, Paris 1985.
- 12) PLUM (W.), *Le débat sur la misère de masse au début de l'industrialisation*, Ed. Friedrich Ebert Stiftung, 1977.
- 13) RAFFINOT (M.), *Dette extérieure et Ajustement Structurel*, Universités francophones, Ed. Edicef/ Aupelf, 1998.
- 14) RIAKA, *Le développement de A à Z*, *Dictionnaire critique*, SME, 1995.

OUVRAGES SPECIALISES :

- Sur l'exclusion :

- 15) DARRAS, *Le partage des bénéfices. Expansions et inégalités en France*, Paris, Ed. de Minuit, 1960.
- 16) FERREOL (G.), *Intégration et exclusion dans la société française contemporaine*, Lille, Presses Universitaires de Lille, 1993.
- 17) VERDES-LEROUX (J.), *Les exclus, Actes de la recherche en Sciences Sociales*, 1978, 19, p. 61-65.
- 18) XIBERRAS (M.), *Les théories de l'exclusion. Pour une construction de l'imaginaire de la déviance*, Paris, Meridiens Klincksiek, 1993.

- Sur le travail :

- 19) DUBAR (C.) TRIPIER (P.), *Sociologie des professions*, Paris, 1998, Ed. A. Colin.
- 20) MAURUANI (M.), REYNAUD, *Sociologie de l'emploi*, Paris, 1993, Ed. La découverte.
- 21) RAMILISON (L.), *Essai d'analyse sur la satisfaction procurée par le travail*, Mémoire de maîtrise en Sociologie, année 1985.
- 22) RANDRIAMANGA (A.R.), *Essai d'analyses sur l'administration du personnel dans un secteur public* (Cas de l'imprimerie nationale), Mémoire de maîtrise en Sociologie, année 1986-1987.
- 23) SEGRESTIN (D.), *Sociologie de l'entreprise*, Paris, 1992, Armand Colin.
- 24) VEROSOA (N.E.), *Ajustement Structurel et marché du travail à Madagascar*, Mémoire de maîtrise en Sciences économiques, Octobre 2000.

- Sur la privatisation :

- 25) RAKOTOARISOA (M.), *Contribution à l'évaluation des impacts sociaux de la privatisation pour une amélioration du Développement Humain Durable*, Grand Mémoire DEA Economie, Février 2001.
- 26) ZAFOMAHOVA (S.), *Jeu de fanorona autour de la privatisation*, (Analyses, document, textes en vigueur : le cas de Madagascar) Edition ORSA PLUS, 1998.

REVUES :

- 27) *Madagascar Privatisation*, Mars 1999
- 28) *Madagascar Privatisation*, Avril 1999
- 29) *Madagascar Privatisation*, Septembre 2000

DOCUMENTS DIVERS :

- 30) RAMBELO M., *La dimension sociale dans la mise en œuvre de la politique de privatisation*, Novembre 1999.
- 31) *Recueil des textes sur la privatisation*, Ministère du développement du Secteur Privé et de la Privatisation, Tanindrazana- Fahafahana- Fandrosoana.
- 32) *Document cadre de la Politique Nationale de l'Emploi*, Ministère du Travail et des lois sociales, Décembre 2003.
- 33) *Document Cadre de la Politique Economique (DCPE)*, 1999-2001.
- 34) *Document de Stratégie pour la Réduction de la Pauvreté (DSRP)*, Repoblikan'i Madagasikara, 01 Mars 2002.

DOCUMENTS SUR INTERNET :

- 35) *Historique- Ajustement Structurel- Soutien International Programme*, Copyright 1999-2000 STA, Antananarivo Madagascar.
- 36) *Madagascar, hors de la privatisation, Point de salut*, Correspondance particulière, Article du 31 Juillet 2002.
- 37) *Syndicat et privatisation*, Fondation Friedrich Ebert Madagascar.

Nom : RAMIARIMANANA

Prénom : Netisoa

Titre de Mémoire : *Contribution à l'étude des impacts de la réinsertion professionnelle sur les agents déflatés à Antananarivo ville*

Nombre de pages : 108

Tableaux : 11

Illustrations : 4

La privatisation des entreprises publiques est une des mesures nécessaires pour la relance de l'économie malgache. Le processus de privatisation implique des licenciements de personnel, d'où l'expression de déflatage. Les agents déflatés sont devenus chômeurs et sans ressources, et par la suite ils se sont sentis exclus et marginalisés du fait de la perte d'emploi qui se répercute sur la vie familiale. Pour atténuer ces effets, le gouvernement a prévu des mesures d'accompagnement consistant à la réinsertion professionnelle des agents déflatés. Ainsi, le contexte socio-économique malgache est caractérisé par une situation d'urgence en matière de développement. Alors, plusieurs facteurs entrent en jeu pour la réussite de cette action de reconversion. Le processus de réinsertion professionnelle a pour objectif de réintégrer les agents déflatés dans le monde de travail. Cependant, le travailleur lui-même peut être à l'origine de la détérioration de son projet de réinsertion. Entrant dans le domaine de réduction de la pauvreté, la réinsertion professionnelle des agents déflatés doit contribuer au développement du pays.

Membres de jury :

Président : Prof. RAJAOSON François

Juge : Dr. RANOVONA Andriamaro

Directeur de recherche : Prof. RAMANDIMBIARISON Jean Claude

Mots clés : Agents déflatés, Ajustement Structurel, Emploi, Exclusion, Impact, Libéralisme économique, Nationalisation, privatisation, Réinsertion professionnelle ;

Adresse de l'auteur : Lot VS 60 CB Ambolonkandrina Antananarivo 101

Téléphone : 22 291 84