

LISTE DES ACRONYMES ET ABREVIATIONS

AGOA: African Growth and Opportunity Act

BIT, ILO: Bureau international du Travail

DSM : Direction des Statistiques des Ménages

EDBM: Economic Development Board of Madagascar

EE : EnDA Europe

EnDA : Environnement, Développement, Action

ENEMPSI : ENQUÊTE NATIONALE SUR L'EMPLOI ET LE SECTEUR INFORMEL

EPM : Enquêtes Périodiques auprès des Ménages

GOM : Gestion des Ordures Ménagères

HIMO : Haute Intensité de Main d'Œuvre

INSTAT : Institut National de la Statistique

OCDE : Organisation de Coopération et de Développement Economiques

OIT : Organisation Internationale du Travail

ONG : Organisation Non Gouvernementale

ONU : Organisation des Nations Unies

PME : Petites et Moyennes Entreprises

SARL : Société à Responsabilité Limitée

SIDA : Syndrome d'Immunodéficience Acquise

UPI : Unités de Production Individuelles

VIH : Virus de l'Immunodéficience Humaine

LISTE DES TABLEAUX

<u>Tableau 1</u> : Rapport de masculinité par région, et par milieu de résidence	p22
<u>Tableau 2</u> : Tableau sur le taux d'alphabétisation des individus âgés de 15 ans et plus, par région, selon le milieu, et selon le genre.....	p24
<u>Tableau 3</u> : Répartition de la population de quatre ans et plus selon le niveau d'instruction, par région.....	p26
<u>Tableau 4</u> : Répartition des UPI selon la branche d'activité et le milieu de résidence en 2012	p41

SOMMAIRE

INTRODUCTION	1
PARTIE I : PANORAMA SUR LES THEORIES ET REALITES DU TRAVAIL.....	3
CHAPITRE I : LE MARCHE DU TRAVAIL.....	3
Section I : Le marché du travail selon les courants de pensé.....	3
I- La pensée néoclassique :	3
II- Conception Keynésienne du marché du travail :	5
Section II : les éléments descriptifs de l'emploi et notion de salaire	9
I- Population active :	9
II- Le salaire :	10
CHAPITRE II : LES MAUX ECONOMIQUES LIES AU TRAVAIL	12
Section I : le sous-emploi et le chômage.....	12
I- Définitions :	12
II- La mesure du chômage et du sous emploi :	14
Section II : le secteur informel.....	17
I- Concept et Définitions :	17
II- Caractéristiques :	18
PARTIE II : LES PROBLEMES MALGACHES LIES A L'EMPLOI	21
CHAPITRE I : LE MONDE DU TRAVAIL A MADAGASCAR	21
Section I : Par rapport aux éléments descriptifs de l'emploi	21
I- La population malgache :	21
II- Le capital humain :	23
Section II : Les institutions et organismes en charge du contrôle des emplois.	27
I- L'Organisation Internationale du Travail (OIT) :	27
II- Les ministères :	28
CHAPITRE II : LES PROBLEMES DU SECTEUR EMPLOI A MADAGASCAR	30
Section I : Précarité de l'emploi et des conditions de travail.....	30
I- Les zones franches :.....	30
II- Chômage et sous-emploi :	33
Section II : les problèmes dans la création d'emploi.....	35
I- Difficulté dans la création d'entreprise :	35
II- Problèmes liés à l'agriculture :	38
Section III : la polémique sur le secteur informel et les solutions éventuelles	39
I- Source de revenu :	39

II- Pour résoudre les problèmes malgaches :	41
CONCLUSION	45

INTRODUCTION

L'emploi est un besoin fondamental pour l'individu, il mobiliser le potentiel humain en vue d'atteindre les objectifs de développement. D'une part, il procure à un individu une rémunération qui sera nécessaire pour satisfaire ses besoins et améliorer son niveau de vie. D'autre part, il permet à l'entreprise d'atteindre son objectif par le biais de la production. Ainsi, l'emploi constitue un facteur important de croissance et développement économique.

Dans de nombreux pays y compris Madagascar, la recherche d'emploi est une préoccupation quotidienne pour la population active en vue de sa rareté. Depuis des années et surtout après la crise économique mondiale et la crise politique nationale, à Madagascar, les offres d'emplois n'arrivent plus à satisfaire la demande d'où un fort taux de chômage.

A titre d'information, selon une étude du Bureau International du Travail (BIT), la crise politique qui a frappé le pays de 2009 à 2013 a entraîné une destruction de 336 000 emplois sur 1 250 716 emplois formels, soit 27%¹.

La situation d'emploi à Madagascar reste donc très insatisfaisante surtout en comparaison avec le taux dans les pays développés. En effet d'après l'OCDE dans *l'employment out look* en 2005, le taux d'emploi aux Etats Unis était de 86,4% en 2004 alors qu'à Madagascar pendant la même année, ce taux était de 63,7%². Ces données montrent l'inégalité des performances économiques des pays mais montrent aussi que même en étant la première puissance économique mondiale, les Etats-Unis n'arrivent pas à atteindre le niveau de plein emploi.

Pour notre présente étude, il est important de comprendre les problèmes liés à l'emploi tels le sous emploi, le chômage et le secteur informel dans le cadre de notre situation actuelle qui ne diffère pas du passé puisque depuis toujours, Madagascar avait fait face à un problème important dans le domaine de l'emploi.

¹ www.ilo.org

² *l'employment out look* en 2005

Pour résoudre le problème d'emploi, il sera nécessaire pour l'Etat de prendre des mesures, aussi, il est important de mentionner que la solution de facilité pour les chômeurs est l'entrée dans l'emploi informel.

Pour notre étude, nous opterons pour une démarche positive, nous utiliseront les données récoltés auprès de diverses institutions pour faire une analyse des fait. Cette démarche débouche sur une méthode analytique pour éviter d'être trop dans le descriptif.

Notre étude se fera en deux parties:

- Une première partie axée sur les panoramas théoriques et réalités du travail.
- Une deuxième partie pour une analyse du secteur emploi à Madagascar.

PARTIE I : PANORAMA SUR LES THEORIES ET REALITES DU TRAVAIL

Pour étudier un fait, qu'il soit économique ou non, il faut toujours se référer à des théories et connaître les spécificités, composantes du fait ou phénomène étudié. Il est donc important de refaire un point sur les concepts ainsi que sur les réalités concernant le monde du travail. Réalités pouvant être appréhendées en développant le marché du travail et ses anomalies

CHAPITRE I : LE MARCHE DU TRAVAIL

Lieu de rencontre entre offre et demande de travail, le marché du travail est un élément important voir essentiel dans une analyse portée sur l'emploi. Les situations sur le marché du travail permettent de savoir, d'évaluer le niveau d'emploi. Son déséquilibre est donc un premier fait explicatif du disfonctionnement du secteur emploi et son étude se fera en deux sections : une section pour les courants de pensés et une autre pour apporter sa description.

Section I : Le marché du travail selon les courants de pensé

Les théories économiques sont basées sur des courants de pensé qu'il convient de connaître puisque non seulement leurs théories analysent les faits mais l'application de la théorie des uns constitue un problème selon les autres. Ici, nous distinguerons deux (2) courants de pensée: néoclassique et Keynésien.

I- La pensée néoclassique :

La pensée néoclassique ou encore pensée marginaliste a une place importante dans les théories sur le marché du travail puisque pendant longtemps et même actuellement, c'est la pensée dominante. Pourtant il n'y a pas de dominance absolue donc une autre pensée mérite d'être vue.

- La théorie néoclassique se conclut par : lorsque l'économie est en équilibre, il ne peut pas exister de chômage involontaire. Précisons les tenants et les aboutissants de cette affirmation.
- Théoriquement, l'offre et la demande de travail doivent être traitées exactement comme l'offre et la demande de toute marchandise. Les offreurs de travail (salariés potentiels) procèdent comme n'importe quels autres détenteurs de n'importe quel bien : ils choisissent entre le fait de conserver leur marchandise ou de la proposer à la vente. Naturellement, plus le prix qu'ils peuvent espérer en tirer est élevé, plus ils seront disposés à vendre et inversement. Cela veut donc dire que chaque travailleur potentiel procède à un arbitrage entre son travail et ses loisirs, et sera donc d'autant plus susceptible de travailler si les salaires sont élevés, et d'autant plus à rester chez lui s'ils sont faibles. Ces préférences des travailleurs, une fois agrégées les unes aux autres, déterminent donc la fonction d'offre du travail : cette fonction est croissante par rapport au prix (le salaire).
- Les demandeurs de travail (les employeurs) arbitrent pour leur part entre le travail et d'autres biens de production, puisque pour réaliser une même production, ils ont le choix entre plusieurs combinaisons productives. La plus pertinente est celle qui assure une production donnée au moindre coût. Les employeurs vont donc comparer ce que vont leur rapporter et leur coûter chaque unité en plus ou en moins des différents facteurs de production. Autrement dit, ils vont analyser les différentes productivités marginales et les prix de ces différents facteurs. Ces calculs des différents entrepreneurs, dans son ensemble, forment donc la fonction de demande du travail, qui elle, est décroissante par rapport au prix.
- Le prix du travail s'établit donc à un niveau qui équilibre l'offre et la demande. Cela veut dire qu'il ne peut exister aucun chômage involontaire : aucun travailleur qui souhaite travailler au salaire proposé par le marché ne reste inemployé. Il peut y avoir des chômeurs, mais les néoclassiques parlent à ce sujet de chômeurs volontaires : ce sont des gens qui auraient peut-être accepté de travailler si le prix du travail avait été plus élevé, mais qui, étant donné le prix offert, préfèrent ne pas travailler. Donc, lors d'un chômage important, la seule solution consiste à laisser agir les forces du marché, qui ne manqueront pas de faire baisser le prix du travail. Cette baisse des salaires résorbera le chômage, en

agissant à la fois sur l'offre et la demande : sur l'offre, tout d'abord, puisque face à un salaire diminué, les travailleurs seront moins nombreux à vouloir travailler et qu'ils préféreront privilégier leurs loisirs. Sur la demande, ensuite, puisque le travail étant moins cher, les employeurs substitueront le travail à d'autres biens de production (des machines), et augmenteront donc le nombre de salariés nécessaires pour une même production.

II- Conception Keynésienne du marché du travail³:

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

La première objection que peut soulever le raisonnement néoclassique concerne l'offre de travail, même si ce n'est pas sur ce point que Keynes a focalisé l'essentiel de sa critique. À la base des développements néoclassiques sur l'offre de travail, on trouve comme on l'a rappelé la « désutilité » du dit travail : rappelons que les offreurs de travail (les salariés potentiels) sont censés arbitrer librement entre travail et loisirs. Le marché est donc censé leur permettre de doser heure par heure la quantité de travail qu'ils souhaitent offrir. Cette hypothèse paraît assez difficile à admettre, dans un marché où le travail possède une durée légale. Mais surtout, et c'est là le plus important, l'offre de travail est supposée être une fonction croissante de son prix. Cela signifie que moins le travail vaut cher, moins les salariés sont censés être tentés d'en proposer, et plus ils sont censés lui préférer les loisirs. Cette hypothèse est absolument indispensable pour l'ensemble du raisonnement néoclassique : si on la retire, celui-ci s'effondre de bout en bout : dans le cas d'une offre de travail décroissante, l'équilibre peut ne pas exister.

Or, l'hypothèse de l'offre de travail croissante en fonction du prix est en réalité assez contestable, dans la mesure où la plupart des salariés n'ont que leur travail pour vivre, et n'ont pas de choix. Ainsi, on peut penser légitimement qu'une baisse des salaires

- ³ J.M Keynes, Théorie générale de l'emploi, de l'intérêt et de la monnaie, Paris, Payot, 1936.

conduit les salariés à vouloir travailler non pas moins, mais davantage, afin de compenser leur baisse de revenu horaire. Dans ces conditions, la baisse des salaires, présentée comme un remède au chômage, entraînera au contraire un accroissement de l'offre de travail donc du chômage.

Sur la demande de travail de la part des entreprises que Keynes va aussi concentrer sa critique, en pointant du doigt le problème du niveau global de la production (problème que les néoclassiques considèrent comme réglé par définition). La critique de Keynes s'inspire d'une situation qu'il a observée : celle de la crise des années trente, où toute baisse supplémentaire du salaire semblait incapable de résorber le chômage, où les emplois manquaient même pour les salariés prêts à travailler à n'importe quel prix, et où la crise se manifestait d'abord et avant tout comme une immense surproduction entraînant une spirale déflationniste : une crise de la demande, que toute baisse supplémentaire des salaires ne pouvait qu'aggraver.

Keynes part donc de cette demande, en forgeant toutefois un concept nouveau : la demande qui joue le rôle clé dans sa théorie n'est pas la demande constatée à un instant donné, mais la demande anticipée par les entrepreneurs ; car c'est sur la base de cette anticipation que ceux-ci prendront ensuite la décision d'investir ou non. Keynes appelle cette demande la demande effective, ce qui est une traduction un peu trompeuse : il ne s'agit en effet pas de la demande effectivement constatée, mais de celle qui produit des effets réels (bien que du fait qu'il ne s'agisse que d'une anticipation, elle soit en quelque sorte encore virtuelle).

Cette demande effective est elle-même composée de deux éléments : la demande de biens de consommation, et la demande de biens d'investissement.

- En ce qui concerne la part que les ménages vont consacrer à la consommation, Keynes affirme qu'elle varie à l'inverse de leur revenu : par rapport aux pauvres, les riches épargnent une partie beaucoup plus importante de ce qu'ils gagnent. L'épargne, pour Keynes, est un simple résidu : c'est la fraction du revenu qu'on ne consomme pas.
- L'investissement, quant à lui, dépend de l'écart entre le taux de l'intérêt et ce que Keynes appelle l'efficacité marginale du capital, et que l'on peut définir comme la profitabilité anticipée d'une unité supplémentaire de capital.

Contrairement à la tradition néoclassique, qui affirmait que l'épargne se transformait en investissement. Il peut donc exister un déséquilibre global entre l'offre et la demande, déséquilibre que l'on peut interpréter pour l'essentiel comme une insuffisance de l'investissement donc, de l'épargne.

Ainsi, c'est la demande effective qui détermine le niveau de la production, et le niveau de l'emploi. Or, rien ne garantit que la demande effective (telle qu'elle a été définie dans le raisonnement) corresponde à un niveau de production assurant le plein emploi.

Keynes insiste sur l'existence de la thésaurisation monétaire (due à la préférence des agents pour la liquidité), qui rend possible les situations de surproduction : contrairement à ce qu'affirmaient les néoclassiques, l'épargne et l'investissement ne sont pas forcément égaux. Le taux d'intérêt n'équilibre pas épargne et investissement, mais offre et demande de monnaie.

Pour lutter contre le chômage, Keynes affirme donc l'inutilité, voire la nocivité des recommandations néoclassiques traditionnelles. La baisse des salaires, au lieu de stimuler la demande de travail, ne peut que contribuer à déprimer la demande effective, donc le niveau global de la production, et donc la demande de travail. Par conséquent, les seuls moyens d'action efficaces sont ceux qui peuvent augmenter la demande effective, et ils sont entre les mains de l'Etat qui ne doit pas laisser le marché trouver seul un équilibre. Ces leviers aux mains de l'Etat sont essentiellement :

- une politique de création monétaire, passant notamment par des taux d'intérêt bas, afin de favoriser l'investissement.
- une politique d'investissements publics, en particulier de grands travaux, susceptibles d'absorber directement une partie des chômeurs et de stimuler tant la consommation (via leurs salaires) que l'investissement.
- une politique fiscale et sociale visant à redistribuer les revenus en faveur des couches les plus désargentées, celles qui consomment la plus grande partie de leur revenu.

Il ne faudrait toutefois pas commettre l'erreur de prêter à Keynes un raisonnement strictement anti néoclassiques. Keynes savait qu'en période de crise, les rentabilités des entreprises sont dégradées, et qu'une augmentation des salaires, tout en stimulant la demande, pouvait en même temps dégrader l'activité économique en abaissant la

profitabilité des entreprises. C'est pourquoi Keynes a toujours conservé une attitude ambiguë vis-à-vis des hausses de salaires en tant que remède contre la crise (ses adversaires l'accusant d'entretenir sciemment la confusion). En fait, Keynes préconisait bien davantage une stimulation de l'investissement via l'État ; quant aux modifications de la répartition des richesses, elle concernait principalement les rapports entre les capitalistes entrepreneurs (qu'il fallait avantager) et les prêteurs (dont il convenait de réduire les revenus et 'influence au minimum').

D'un point de vue plus général, on peut ainsi dire que l'analyse keynésienne se démarque sous quatre aspects majeurs du courant néoclassique :

- Keynes raisonne sur une dynamique, sur des flux de biens et de monnaie, là où les néoclassiques étudient des situations statiques, où les agents disposent de stocks donnés (les « dotations initiales »).
- Il introduit une dimension d'incertitude et d'anticipation des agents (tant concernant la demande, avec la demande effective, que les profits, avec l'efficacité marginale du capital) là où les néoclassiques raisonnaient à partir de situations où les agents disposent d'une information parfaite.
- Il raisonne sur une économie monétaire, là où les néoclassiques utilisaient un modèle purement réel (c'est-à-dire un modèle où la monnaie n'intervient qu'en tant qu'unité de compte parfaitement neutre). Ce qui implique à la fois que la monnaie puisse être désirée pour elle-même (ce qui invalide la loi des débouchés) et plus généralement, que les phénomènes monétaires (tels que l'inflation) ont une conséquence directe sur le niveau d'activité réel.
- Keynes veut montrer que le marché, livré à lui-même, n'est pas forcément capable d'aboutir à l'optimum. C'est en particulier le cas sur la question sensible du chômage. Toute son analyse vise donc à légitimer l'intervention économique de l'État, supplétif indispensable à l'initiative privée, et à donner des fondements rationnels à cette intervention.

Section II : les éléments descriptifs de l'emploi et notion de salaire

"Travailler pour vivre" : cette expression indique qu'une contrepartie monétaire est attendue en échange du travail fourni, c'est le salaire. Il faut aussi savoir qui est aptes à travailler, à recevoir ce salaire. Il est donc souhaitable de connaitre, de décrire les éléments clés de l'emploi à savoir la population active et le salaire

I- Population active :

Le travail ne peut se faire tout âge, il serait donc d'une grande utilité de définir une tranche d'âge apte à travailler et qui pourrait se rendre effectivement sur le marché du travail

La population active se définit comme l'ensemble des personnes en âge de travailler qui sont disponibles sur le marché du travail, qu'elles aient un emploi (population active occupée) ou qu'elles soient au chômage (population active inoccupée) à l'exclusion de celles ne cherchant pas d'emploi, comme les personnes au foyer, étudiants, personnes en incapacité de travailler, rentiers. Selon les définitions, l'âge est fixé entre 15 et 64 ans, ou porte sur toutes personnes de plus de 15 ans. Aux fins de la Comptabilité, la population active est définie nationale comme comprenant toutes les personnes des deux sexes au-dessus d'un âge déterminé qui fournissent, durant une période de référence spécifiée, la main-d'œuvre nécessaire aux activités de production. Elle comprend toutes les personnes qui remplissent les conditions pour être considérées comme personnes pourvues d'un emploi (salariés ou non-salariés) ou comme chômeurs. Une lecture logique de la notion peut être proposée comme dans le graphique ci-dessous.

Le taux de la population active dépend donc de l'âge moyen de la population, ainsi, nous allons prendre les deux cas les plus fréquents : le cas des pays développés et celui des pays sous développés

Dans le cas de Madagascar (cf annexe 1), la population est très jeune, en effet, la base de la pyramide des âges est très développée contrairement au cas de la Grèce (cf annexe 2) qui a une base moins importante, le taux de natalité est modéré, c'est une pyramide des âges typiques des pays développés

II- Le salaire :

Des précisions méritent d'être apporté sur la notion de salaire, il est vague de dire seulement que c'est la rémunération du travail fournit. Il détermine aussi le niveau d'emploi, il en existe différents types et la principale cause qui pousse un individu à chercher du travail.

Le salaire correspond à l'ensemble des éléments versés au salarié en contrepartie de son travail :

- le salaire de base, qui correspond à la qualification du salarié et aux fonctions qu'il exerce ;
 - les primes éventuelles (ancienneté ...) ;
 - les primes dites de sujexion (prime de froid, de salissure ...) ;
 - les primes exceptionnelles ;
 - les avantages en nature ;
 - les revenus de remplacement versés par l'employeur, par exemple en cas de maladie ;
 - les pourboires, lorsque le poste occupé s'y prête, ce qui concerne essentiellement les métiers impliquant un contact avec la clientèle (hôtellerie, restauration ...).
- Salaire de rendement et salaire social :

Le salaire de rendement (salaire direct) est celui qui est lié directement à la participation du travailleur au processus de production : il mesure sa productivité au sein de l'entreprise. Ce type de salaire est principalement individuel. Il se présente sous trois modalités :

- 1- Le salaire au temps qui est payé à l'heure ou à la journée, à la semaine ou au mois. Un salaire facilement applicable dans la pratique mais présente un sérieux désavantage : il ne permet pas de maximiser le rendement.
- 2- Le salaire aux rendements ou à la productivité qui mesure la rémunération du travail par rapport aux quantités produites ou services rendus.

3- Le salaire à primes ou progressif qui concilie les avantages du salaire au temps et du salaire aux rendements.

En effet, dans certains cas le salaire de rendement est collectif quand il s'agit de payer un groupe de travailleurs en vue d'accentuer la productivité et les conditions sociales de ces derniers.

Le salaire social quant à lui (salaire indirect), ne dépend pas directement du travail effectué par le travailleur, c'est la preuve que l'homme vit dans une société. Ce salaire est plus communément constitué par :

- Les différentes allocations et indemnités : comme l'indemnité de logement, les allocations familiales
- Les versements affectés : comme les congés payés, la retraite.

CHAPITRE II : LES MAUX ECONOMIQUES LIES AU TRAVAIL

Notre cadre d'étude se porte sur les problèmes de l'emploi, il est donc temps de voir les différents maux causé par la dysfonction du marché du travail. Sur ce point, nous distinguerons deux grands problèmes c'est à dire le problème de sous-emploi et chômage ainsi que le secteur informel.

Section I : le sous-emploi et le chômage

Un problème d'envergure mondiale, aucun pays n'y échappe. Il nous est utile de comprendre ces phénomènes mais il faut aussi savoir les différencier.

I- Définitions :

Pour un besoin de compréhension, il est nécessaire de savoir distinguer le chômage et le sous-emploi, ainsi dans un premier lieu, parlons du chômage.

Le chômage est une notion récente. Elle a été inventée au moment où les économies européennes sortaient de la période préindustrielle et où le salariat se généralisait comme mode dominant d'organisation de la production. Progressivement, la référence à la notion de chômage s'est alors développée autour de deux pôles⁴:

- un pôle « entreprise », qui distingue le lieu de travail du lieu de domicile et permet d'individualiser le temps de travail par rapport au temps domestique, et qui définit le chômage comme une rupture du contrat de travail salarié,
- un pôle « Etat » à partir du moment où se met en place un système d'enregistrement des chômeurs en vue de leur indemnisation. C'est alors l'état qui définit la notion de chômeur en l'élargissant à d'autres catégories que les salariés.

Comme la notion d'emploi, celle de chômage fait l'objet de normes, de conventions⁵ internationalement reconnues et admises. La définition conventionnelle du

⁴ BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL Département des politiques de l'emploi
Emploi - formation : Tendances et perspectives Guide de renforcement des capacités MODULE III
La construction du bilan emploi-formation Méthodologie et étapes de la démarche Module introductif Janvier 2009 page 14
⁵ (Cf. la convention n°160 adoptée en 1985 par la Conférence internationale du travail de l'OIT)

chômage repose sur des critères précis afin d'éviter le plus possible des interprétations erronées ou de type idéologique.

Selon cette définition, les « chômeurs » comprennent toutes les personnes :

- ayant dépassé un âge spécifié,
- sans travail
- disponible pour occuper un emploi
- à la recherche d'un emploi.

La notion de chômage fait référence à deux critères principaux :

- un critère de situation qui permet une appréciation objective et qui se constate par l'absence d'emploi,
- un critère de comportement de recherche d'emploi

Dans un second lieu, donnons un éclaircissement au concept de sous emploi. Il y a sous emploi quand « l'emploi d'une personne est insuffisant par rapport à des normes déterminées ou par rapport à un autre emploi possible compte tenu de sa qualification professionnelle ».

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

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

Désormais, on distingue⁶:

- ❖ le sous emploi lié à la durée du travail : quand « la durée du travail d'une personne employée est insuffisant par rapport à une autre situation d'emploi possible que cette personne est disposée à occuper et disponible pour le faire »,
- ❖ les situations d'emploi inadéquat, qui renvoient à une notion plus large du sous emploi invisible et qui recouvrent trois catégories de situations :

⁶ (Cf. l'article de P. Bollé « Du nouveau pour les statistiques du travail », Revue Internationale du Travail, vol 138, 1999, n°1) suite à la résolution adoptée par la 16^{ème} Conférence Internationale des Statisticiens du Travail (1998)

a) La personne occupe un emploi pour lequel elle est surqualifiée ou qui ne correspond pas à sa qualification,

b) L'emploi occupé n'est pas suffisamment rémunératrice sans que cela soit imputable à un horaire réduit,

c) La personne cherche à faire moins d'heures de travail.

D'une manière plus générale, les notions de sous emploi ou d'inadéquation de l'emploi font référence à l'insuffisance des revenus que procure le travail.

II- La mesure du chômage et du sous emploi :

Il est toujours nécessaire de savoir mesurer l'ampleur du chômage et du sous-emploi. Cette mesure aide à comprendre la situation et aide dans la prise de décision.

La mesure directe du chômage et du sous emploi

Trois grandeurs sont distinctes : le chômage recensé, le chômage enregistré, le chômage déclaré.

Le chômage recensé

C'est celui qui est saisi à l'occasion des recensements généraux de population, ou à partir des enquêtes démographiques. Cette mesure est une base de référence utile, car exhaustive, pour comparer à un moment donné les différents chiffres sur le chômage. Les limites des recensements sont nombreuses en matière d'emploi et de chômage. Les déclarations « spontanées » des personnes recensées correspondent mal ou peu aux normes et aux critères retenus par les statisticiens. Surtout, un recensement mesure un stock à un moment donné alors que ce qui est important c'est le repérage et la mesure de flux et des tendances d'évolution du chômage. Ce qui est exclu compte tenu de leur périodicité.

Le chômage enregistré

Il correspond au volume des demandeurs d'emploi inscrits dans les registres des institutions spécialisées (privées ou/et publiques) à la recherche d'un emploi. C'est une source d'information précieuse dans les pays qui disposent d'un système d'indemnisation du chômage. Il n'en est pas de même dans les pays en développement et en Afrique en particulier du fait de l'inexistence d'un tel dispositif. Dans ces cas, le chômage enregistré est une grandeur marginale par rapport à la réalité du chômage. Cependant, c'est une information qui n'est pas totalement intérressante. Elles renseignent utilement sur l'évolution de la situation de certains groupes cibles par rapport au chômage. Par contre, elle est quasiment inutilisables pour mesurer l'ampleur du chômage de l'ensemble de la population, ces statistiques sont acceptables pour rendre compte de situations spécifiques. Dans cette perspective, il est souhaitable de suivre les indicateurs d'évolutions du marché du travail à partir⁷:

- des statistiques officielles collectées auprès des institutions publiques sur les demandes d'emploi enregistrées, les licenciements autorisés, les personnels indemnisés.
- des statistiques collectées auprès des bureaux et agences privés comme les agences et les institutions financières.

Dans les pays en développement, les statistiques du chômage enregistré sont pauvres quant à leur contenu. Les informations enregistrées sont soit très générales soit trop mêlés (flou) pour être utiliser

Le chômage déclaré

C'est l'approche la plus pertinente et la plus intéressante pour rendre compte des niveaux et des formes du sous-emploi. Leurs mesures reposent sur des enquêtes auprès des ménages. Ce type d'enquête permet d'identifier d'une part les membres actifs du ménage qui se déclarent en chômage et d'autre part ceux qui se déclarent involontairement sous-occupés et à la recherche d'un emploi supplémentaire. Dans tous les cas, le questionnement porte sur les principaux indicateurs et caractéristiques du chômage et du sous emploi.

⁷ Cours emploi-développement. Concepts Chômage sous-emploi , Université Pierre Mendès France de Grenoble,Cours emploi et développement par André Rosanvallon

Actuellement on assiste à une multiplication du nombre des enquêtes auprès des ménages dans les pays en développement qui comportent une partie centrée sur le repérage et la description des situations de chômage et de sous emploi des membres du ménage. Malheureusement, au moins pour l'instant, on ne dispose pas d'enquêtes de ce type dans tous les pays.

Les mesures indirectes du chômage et du sous emploi

Quand on ne dispose pas de données d'enquêtes ménages, que le dernier recensement date d'une dizaine d'années, et que les seules données disponibles sont celles des bureaux de main d'œuvre, on est contraint à des mesures indirectes du chômage et du sous emploi. Il ne peut s'agir dans ce cas que d'estimations plus ou moins globales, incapables de compenser l'absence de données directes mais qui ont le mérite de fixer des ordres de grandeurs. Parmi celles ci, on en distinguera deux principales⁸:

- La saisie du chômage et du sous emploi comme une grandeur résiduelle,
La méthode consiste à estimer indirectement l'importance des situations de sous emploi, en regroupant dans une même grandeur résiduelle les sans emplois et les emplois précaires. Il s'agit donc de mesurer l'écart entre la population qui demande du travail et la population qui travail effectivement.

- L'évaluation du chômage déguisé et saisonnier

La méthode des normes d'emploi est celle retenue par les praticiens dans les domaines de l'emploi dans l'agriculture. Elle a été largement utilisée dans le cadre des travaux antérieurs de planification. Elle permet de rendre compte d'une manière relativement théorique, des conditions d'activités de la main d'œuvre. Elle est surtout utile comme méthode d'estimation du chômage déguisé dans l'agriculture et des disponibilités saisonnières de main-d'œuvre dans le secteur rural. Elle ne livre en effet que des ordres de grandeurs sur les niveaux et périodes d'emploi et de sous-emploi de la main-d'œuvre exprimés en journées de travail, à partir d'enquêtes sur les temps de travaux.

⁸ Cours emploi-développement. Concepts Chômage sous-emploi Université Pierre Mendès France de GrenobleCours emploi et développement par André Rosanvallon

Section II : le secteur informel

Un concept, une réalité à ne pas négliger, un thème qui suscite un grand débat actuellement. Il serait outrageux de ne pas en parler dans la circonstance actuelle. Bien qu'informel, un emploi reste un emploi, il est donc important de le définir puis d'en connaître les caractéristiques

I- Concept et Définitions :

Dans quelles conditions un emploi est-il appelé informel? Qui sont ces travailleurs? Les définitions ont été pour la plus part définies par des institutions, selon les réalités du terrain, du pays. Et encore, une notion qui nous sera très utile dans l'analyse du cas de Madagascar.

Le concept de secteur informel a fait son apparition dans la théorie économique du développement avec les premiers travaux du Programme mondial de l'Emploi entrepris par le Bureau International du Travail au début des années 70. Si Keith Hart (1971) fut le premier à employer ce terme, c'est véritablement le rapport du BIT sur le Kenya (ILO, 1972) qui lança et vulgarisa le concept. C'est le Programme Mondial de l'Emploi qui fit passer au premier plan les Préoccupations du chômage et du sous-emploi liés à l'urbanisation accélérée, et le secteur informel naquit de cette observation : le chômage ouvert voit son expansion limitée par le fait qu'il n'est pas indemnisé dans la plupart des économies en développement et touche essentiellement les jeunes demandeurs d'emploi à leur entrée sur le marché du travail. Il apparut alors clairement que le secteur moderne n'était pas en mesure d'absorber un surplus toujours croissant de main-d'œuvre, contrairement à ce que laissait entendre le modèle de Lewis (1954)⁹ qui a rendu compte des politiques de développement mises en œuvres dès le début des années 50, s'il ne les a pas inspirées. Des opportunités de revenus hors du système moderne devaient donc nécessairement être trouvées pour vivre ou pour survivre et le secteur informel constitue ainsi un terme pratique recouvrant toutes ces stratégies de survie, ces modes de subsistance des couches pauvres. Chômage déguisé pour les économistes, il ne pouvait s'agir que de sous-

⁹ A. LEWIS The theory of economic growth, Allen et Unwin, 1955

emploi aux activités faiblement productives et très peu rémunératrices permettant seulement la reproduction simple de la force de travail. En d'autres termes le secteur informel ne serait que la simple transposition urbaine du sous-emploi rural.

- La notion de secteur informel par K.Hart ¹⁰en 1973 soulève de façon empirique l'économie informelle. Il définit l'économie informelle comme «les actes (ou ensemble d'actes) économiques marchands qui échappent à la norme légale en matière fiscale, sociale, juridique ou d'enregistrement statistique».
- Le secteur informel pour l'INSTAT est un ensemble de production qui ne possède pas de numéro statistique, ou, dans le cas des patrons et des travailleurs à leur propre compte, qui ne tiennent pas de comptabilité.
- Le terme large d'«économie souterraine» couvre les activités accomplies en marge ou en dehors des obligations fiscales et sociales à savoir le travail au noir, la fraude fiscale et leurs variantes (Prix Nobel : LEWIS 1979¹¹/ Becker 1992¹²/ sen 1998¹³).

II- Caractéristiques :

Ici nous verrons certain caractéristique du secteur informel pour une plus vaste compréhension. Cependant, nous ne pouvons pas déballer son intégralité puisque son analyse complète nécessite autant de travail que l'analyse même des problèmes d'emploi. Nous essayerons d'aborder les points qui nous intéressent le plus.

Le secteur informel est caractérisé par caractérisé par :

- **une facilité d'entrée :** L'économie informelle est presque aussi étendue que l'économie formelle. Ainsi, par exemple, il est judicieux pour une femme de travailler à la maison dans le but de gagner un peu d'argent, en faisant en même temps les tâches ménagères. Aussi, il y a les commerçants ambulants qui vendent quasiment les mêmes marchandises que les épiceries mais à un prix bradés. Ces

¹⁰ HART K «informal income opportunities and urban employment in Ghana», Journal of Modern African studies, volume II 1973

¹¹ LEWIS William Arthur, «The slowing down of the engine of growth», Nobel lecture, AERT70, n°4, 555-64, December 1980

¹² BECKER G., « Black market economy», 1992, 160 p.

¹³ SEN Amartya,« Poverty and famines», Oxford Univ. Press, 1981

cas présentent l'informalité dans sa forme la plus simple : il s'agit de main d'œuvre pour la plupart non qualifiée. Cependant, les mains d'ouvrages qualifiées œuvrent aussi dans l'informel. Il s'agit des artisans qui ont un processus de production plus ou moins mécanisé. En outre, nombreuses sont les PME qui sont dans l'informel, pour certains c'est un moyen de ne pas payer des impôts, pour d'autres, c'est dû au prolongement d'un délai d'essai de travail.

- **un recours aux ressources locales** : dans l'acquisition de facteur de production, les travailleurs de l'informel ont tendance à exploiter les ressources environnantes il s'agit surtout des ressources disponibles pour l'ensemble de la communauté comme les biens collectifs et les biens et services publics purs.
- **une production à petite échelle** : à cause des manques de ressources financières, même pour les PME, la production ne se fait presque jamais à grande échelle. C'est aussi dû à l'absence de marketing donc par exemple de circuit de distribution.
- **une technologie adaptée et une main d'œuvre importante, dans un marché de concurrence sans réglementation** : les manques de financements privent les entreprises des nouvelles technologies à cause de leurs prix exorbitants, laissant ainsi place à des mains d'œuvres plus ou moins qualifiées. Le marché est qualifié de marché de concurrence sans réglementation puisqu'en premier lieu, comme il s'agit d'une activité à accès facile, c'est un marché proche de la concurrence pure et parfaite des classiques et en second lieu, dans la vision où c'est dans une économie informelle, le marché n'est pas réglementé, c'est à dire pas d'impôts, pas de contrôle qualité pour les produits.
- **les qualifications sont acquises en dehors du système scolaire officiel** : le savoir faire dans l'informel se transmet de génération en génération. On assiste ici à un apprentissage par la pratique ne nécessitant aucune formation officielle (dans le sens payant). Parfois, surtout dans les pays en voies de développement, l'apprentissage par la pratique se fait depuis un très jeune âge du fait que la scolarisation n'est pas encore obligatoire.

Le rapport du BIT apporte une description ample du secteur informel dans le monde; «l'économie informelle» encadre des activités diverses. Les activités de l'économie informelle sont aussi diversifiées que celles du formel. La qualification

d'informel repose sur le caractère commun d'être non reconnu et non protégé. Autrement dit, les entreprises informelles ne versent pas d'impôts ni de cotisation sociale. Ce secteur constitue une aide inespérée pour les chômeurs même s'il s'agit de faire des activités illégales. Les activités sont illégales mais très souvent, les marchandises sont légales, comme celles issues du secteur formel.

PARTIE II : LES PROBLEMES MALGACHES LIES A L'EMPLOI

L'intérêt de notre sujet est de faire une analyse de la situation actuelle malgache. Dans un premier chapitre, nous allons analyser le monde du travail à Madagascar et dans un deuxième chapitre les problèmes liés au secteur emploi. Ses analyses seront faites dans but de dégager des solutions puisque nous avons quand même des opportunités liés au nombre de population active seulement, l'investissement semble être bloqué, la création d'emploi très difficile. De ces faits, reste le secteur informel qui constitue un grand palliateur de la rigidité de l'offre du travail.

CHAPITRE I : LE MONDE DU TRAVAIL A MADAGASCAR

Cette étude est nécessaire dans le but de comprendre les forces et problèmes des malgaches par rapport au travail, à l'emploi, elle nous renvoi à étudier le monde du travail par rapport aux éléments descriptifs de l'emploi et les réalités du marché du travail à Madagascar.

Section I : Par rapport aux éléments descriptifs de l'emploi

Il nous incombe de connaitre la réalité et de savoir où en est Madagascar par rapport aux éléments clés de l'emploi. Pourrait-on donner une explication, une interprétation à cette réalité? Et sur quelle base.

I- La population malgache :

Afin de voir l'étendu des problèmes ou opportunités liés à l'emploi, il faut d'abord voir le nombre de personnes aptes à travailler parmi la population. Nul ne doute en fait de la jeunesse de la population malgache. Seulement, le doute se pose sur leurs capacités.

La pyramide des âges (Cf annexe 3) montre en premier lieu la jeunesse de la population malgache est une population très jeune, aussi, d'après toujours l'INSTAT : « en 2010, avec une probabilité de 95%, l'effectif de la population est compris entre 19,6 et 20,8 millions. Cette population se répartit ainsi : 20,3% résident en milieu urbain, et 79,7%, en milieu rural ». Ces données ne sont pas encore suffisantes pour être interprété. Ainsi aidons nous avec le tableau.

Tableau 1 : Rapport de masculinité par région, et par milieu de résidence

Région	Urbain	Rural	Unité: % Ensemble
Analamanga	97,6	99,0	98,4
Vakinankaratra	95,8	99,1	98,4
Itasy	105,4	106,1	106,0
Bongolava	103,8	100,1	100,6
Matsiatra Ambony	95,1	102,6	101,2
Amoron'i Mania	108,0	94,5	96,2
Vatovavy Fitovinany	96,9	96,9	96,9
Ihorombe	113,7	105,7	107,1
Atsimo Atsinanana	88,9	94,6	94,0
Atsinanana	94,6	94,9	94,9
Analanjirofo	93,4	94,2	94,1
Alaotra Mangoro	90,0	105,4	102,6
Boeny	97,3	100,0	99,2
Sofia	92,1	89,3	89,6
Betsiboka	97,0	102,4	101,7
Melaky	104,1	100,0	100,9
Atsimo Andrefana	100,7	100,8	100,8
Androy	102,6	100,1	100,5
Anosy	91,5	103,0	101,4
Menabe	98,7	109,8	107,2
DIANA	95,7	91,2	92,8
SAVA	94,8	89,9	90,3
Ensemble	97,1	98,3	98,0

Source : INSTAT/DSM/EPM 2010

La population malagasy compte donc plus d'individus féminins (50,5%) que de masculins (49,5%). Ceci correspond à un rapport de masculinité, défini comme étant le nombre d'hommes pour 100 femmes, de 98%. Le rapport de masculinité varie sensiblement d'une région à une autre, allant d'un minimum de 89% (à Sofia) à un maximum de 110 (à Ménabe)

Comme dans tout les pays en voies de développements, à Madagascar, on assiste à une forte croissance démographique. Comme la pyramide des âges l'indiquent, en 2010, le nombre d'enfant entre 15 et 64 ans est très important. Cet âge correspond à l'âge de la population inactive. Cette partie de la population plus les autres inactifs (retraités, personnes en situation de handicap) sont donc des charges pour la population active qui s'élève à 63,7%, en 2010. Le rapport de masculinité nous montre que le nombre d'individu féminin est supérieur aux individus masculins. Si on prend en compte les habitudes malgaches, ces résultats posent un problème de taille puisque dans certaines coutumes de certaines régions, le genre féminin est fait pour être ménagère impliquant une absence quasi-totale de scolarisation. Seulement, l'absence ou l'insuffisance de scolarisation ne frappe pas que le genre féminin, il touche la quasi-totalité des enfants dans les zones rurales.

II- Le capital humain :

Une notion à définir, dans notre étude est important puisque la plus part des jeunes en âge de travailler sont encore des travailleurs non qualifiés dont plus de la moitié n'ont pas encore le baccalauréat. Le capital humain est donc faible, de ce fait peu productif.

Le concept de « capital humain » est développé pour la première fois en 1961, par l'économiste américain Theodore Schultz¹⁴ qui l'exprime en ces termes : « Alors qu'il apparaît évident que les individus acquièrent des savoir-faire et des savoirs utiles, il n'est pas si évident que ces savoir-faire et savoirs constituent une forme de capital [et] que ce capital soit pour une part substantielle le produit d'un investissement délibéré.¹⁵ » Les investissements dans le capital humain, plus spécialement dans l'éducation, sont ici, ce qui nous intéresse puisqu'à Madagascar, le taux d'alphabétisation reste inapproprié. A Madagascar un individu est classé alphabétisé s'il sait lire, écrire et faire un petit calcul, ou s'il fréquente l'école au moment de l'enquête, et a atteint au moins la troisième année du primaire. Ainsi, l'EPM 2010 a estimé le taux d'alphabétisation des individus âgés de 15 ans et plus à 71,4%. Ces données ont été tirés

¹⁴ SCHULTZ, Theodore, «Investment in human capital», The american economic review, vol 51, N 1,mars 1961

¹⁵ http://fr.wikipedia.org/wiki/Capital_humain

du tableau sur le taux d'alphabétisation des individus âgés de 15 ans et plus, par région, selon le milieu, et selon le genre qui suit.

Tableau 2 : Tableau sur le taux d'alphabétisation des individus âgés de 15 ans et plus, par région, selon le milieu, et selon le genre

Région	Milieu		Genre		Unité : %
	Urbain	Rural	Hommes	Femmes	
Analamanga	93,8	93,5	94,3	93,0	93,6
Vakinankaratra	85,8	80,1	84,3	78,5	81,5
Itasy	89,7	83,2	85,1	82,5	83,9
Bongolava	86,9	82,3	86,0	79,7	82,9
Matsiatra Ambony	87,8	72,2	77,2	73,7	75,5
Amoron'i Mania	92,2	79,3	83,0	79,3	81,0
Vatovavy Fitovinany	83,9	66,5	76,0	61,5	68,5
Ihorombe	76,2	63,3	71,1	60,2	65,7
Atsimo Atsinanana	76,7	38,3	49,6	36,0	42,5
Atsinanana	85,6	71,5	79,1	71,7	75,2
Analanjirofo	83,9	57,0	65,6	60,3	62,9
Alaotra Mangoro	87,2	79,5	81,3	80,2	80,8
Boeny	85,8	64,8	75,7	67,2	71,4
Sofia	84,4	61,9	70,5	59,3	64,5
Betsiboka	81,5	67,6	75,4	63,6	69,5
Melaky	62,1	44,5	52,3	45,0	48,7
Atsimo Andrefana	61,4	46,6	51,9	49,0	50,4
Androy	41,4	38,5	42,8	35,5	39,0
Anosy	80,4	27,4	42,5	28,1	35,1
Menabe	76,2	57,9	66,8	57,8	62,3
DIANA	82,9	67,2	77,6	69,3	73,2
SAVA	85,3	76,4	81,5	73,4	77,4
Ensemble	83,7	67,8	74,9	68,0	71,4

Source : INSTAT/DSM/EPM 2010

Par contre, il ne serait pas judicieux de ne parler que d'analphabétisme. Il nous est important de voir les statistiques sur l'éducation en général.

Si l'on approfondit plus en détail le capital humain, la population âgée de quatre ans ou plus est classée en quatre catégories selon le niveau scolaire atteint :

- (i) sans instruction : ceux qui n'ont jamais fréquenté l'école ou qui ont atteint au maximum la troisième année du primaire ;
- (ii) niveau primaire : ceux qui ont achevé au moins la quatrième année du primaire (T4 ou la classe de 8ème) et n'ont pas dépassé la classe de 4ème des collèges ;
- (iii) niveau secondaire : ceux qui ont achevé au moins la classe de 3ème des collèges et au plus une classe terminale ;
- (iv) niveau supérieur : ceux qui ont obtenu le baccalauréat ou ont déjà fréquenté un établissement d'enseignement supérieur.

Tableau 3 : Répartition de la population de quatre ans et plus selon le niveau d'instruction, par région.

Région	Sans instruction	Primaire	Secondaire	Supérieur	Unité : %
Analamanga	15,6	60,8	16,3	7,4	100,0
Vakinankaratra	27,9	63,3	7,8	0,9	100,0
Itasy	27,0	61,8	10,0	1,1	100,0
Bongolava	28,1	62,1	8,5	1,3	100,0
Matsiatra Ambony	32,7	58,0	7,9	1,4	100,0
Amoron'i Mania	31,1	52,1	15,2	1,6	100,0
Vatovavy Fitovinany	35,7	57,8	5,6	0,9	100,0
Ihorombe	41,2	47,0	10,8	1,0	100,0
Atsimo Atsinanana	57,1	37,9	4,1	0,9	100,0
Atsinanana	35,1	52,6	10,6	1,7	100,0
Analanjirofo	42,6	45,8	10,3	1,3	100,0
Alaotra Mangoro	28,4	58,2	10,6	2,8	100,0
Boeny	39,7	45,6	12,6	2,1	100,0
Sofia	42,0	48,5	8,4	1,2	100,0
Betsiboka	40,4	52,7	6,2	0,8	100,0
Melaky	57,7	35,8	5,5	1,1	100,0
Atsimo Andrefana	55,4	35,3	8,0	1,3	100,0
Androy	65,4	29,9	4,5	0,2	100,0
Anosy	68,1	24,2	7,1	0,6	100,0
Menabe	45,2	44,7	8,4	1,7	100,0
DIANA	35,9	45,6	16,1	2,4	100,0
SAVA	33,6	57,7	8,0	0,8	100,0
Ensemble	37,0	51,3	9,6	2,1	100,0

Source : INSTAT/DSM/EPM 2010

En moyenne donc dans toute l'ile pour la population de 4 ans et plus, 37% sont sans instructions, remarquons les pourcentages le plus élevés sont ceux des régions du Sud et Sud Est. Ceci s'explique en partie par le climat aride qui y règne mais aussi par le manque d'infrastructure voire même inexistence. Pour le taux de scolarisation en primaire, on obtient la moyenne avec 51,3% cependant ce chiffre est loin d'être suffisant puisque dans les pays développé comme le Japon, l'école primaire est obligatoire pour tous. Pour le secondaire ce taux chute dramatiquement à 9,6%, en effet, à l'âge où certain malgaches finissent l'école primaires, ils sont plus incités à aller travailler qu'à

poursuivre leurs études. Les raisons peuvent être culturelles ou financières. Enfin pour les études supérieures, le taux de 2,1% n'est pas étonnant vue les frais d'études. En outre, nombreux sont les diplômés dans différents domaines mais nombreux aussi sont les chômeurs diplômés. Certes, il y a pas mal de problème dans l'éducation à Madagascar, on doit aussi inclure le manque de financement de la part de l'Etat pour les infrastructures.

Section II : Les institutions et organismes en charge du contrôle des emplois.

Le travail est conditionné par des institutions. Il est essentiel de connaître ces institutions et organismes dans le but de bien définir leurs rôles, il est ici question de la qualité mais aussi de la quantité de travail.

I- L'Organisation Internationale du Travail (OIT) :

L'OIT est une institution dont on ne peut se passer quand on parle de travail. En 2013, il a été recensé, 193 pays membres¹⁶.

L'OIT a été créée en 1919 au lendemain de la première guerre mondiale, dans le but de promouvoir la justice sociale et particulièrement de faire respecter les droits de l'homme dans le monde du travail. Sa constitution débute ainsi en affirmant : « une paix universelle et durable ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale¹⁷ ». Devenue en 1946 une émanation de l'ONU (Organisation des Nations Unies), l'OIT¹⁸ compte aujourd'hui 182 Etats membres dont Madagascar depuis 1960. L'OIT a pour but à Madagascar : D'améliorer le cadre législatif et réglementaire en matière de droits fondamentaux et de dialogue social, renforcer les structures de dialogue social et moderniser le mouvement syndical à Madagascar, d'améliorer la productivité dans les entreprises franches par la promotion du travail décent, de lutter contre les pires formes du travail des enfants et enfin de lutter contre le VIH et SIDA dans le monde du travail.

¹⁶ www.ilo.org

¹⁷ www.ilo.org

¹⁸ idem

II- Les ministères :

Comme dans tous pays, Madagascar dispose de ministères en charge du travail, de l'emploi. Ils sont en charges d'établir les lois, de les faire respecter ainsi, intéressons nous aux deux ministères qui suivent :

- 1- Ministère de l'Emploi, de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle : les mots du ministre son les suivants : « En tenant compte du fait que plus de 80% de la production proviennent du secteur informel à Madagascar, nous appelons tous les acteurs de l'enseignement technique et de la formation professionnelle à bien prendre conscience que le développement socio-économique de notre nation requiert des apprentis armés de techniques mises à jour, de technologies appropriées, et de professionnalisme.¹⁹ » d'où, d'après lui, il faut revaloriser l'enseignement technique et formation professionnalisant et les adapter aux différentes régions de l'île. Aussi, il est au programme d'améliorer les infrastructures. Pour l'heure dans ces mots, il est surtout question de capital humain en vue de les préparer pour l'emploi.
- 2- Le Ministère de la Fonction Publique, du Travail et des Lois Sociales est la plus importante institution étatique en charge du travail. Il a pour principaux rôles :
 - De collecter, centraliser, coordonner et de traiter les données sur le marché de l'emploi et d'assurer les activités de placement.
 - De surveiller la situation économique des entreprises et de la situation sociale des travailleurs. Les personnels du ministère peuvent donc procéder les enquêtes auprès des entreprises, des syndicats et requérir la production de tout document ou renseignement d'ordre professionnel (économique, comptable, financier)
 - D'assurer l'application des dispositions législatives et règlementaires relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur fonction telles que les dispositions relatives à la durée du travail, salaire.

¹⁹ www.metfp.gov.mg

- De fournir les informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs.
- De faciliter la prise de décision du gouvernement pour l'élaboration de la politique nationale de l'emploi.

Entre autre, il existe les diverses organisation qui contrôlent le travail ; on peut citer²⁰:

- a- Les syndicats : Un syndicat est une association de personnes qui a pour but de défendre les intérêts professionnels et économiques de ses membres (employés, ouvriers, cadres, patrons, professions libérales). Le syndicat cherche à faire aboutir des revendications en matière de salaires, de conditions de travail, de prestations sociales. A Madagascar, nous avons les syndicats des fonctionnaires, des enseignants. Ces coalitions, influencent certaines décisions de l'administration publique surtout en termes de salaire.
- b- Conformément au code du travail malgache, il ya diverses moyens de contrôle comme :
- Les délégués du personnel : qui veille à l'application des normes sur le bien être des travailleurs, il est aussi la porte parole des employés et a pour mission de présenté aux employeurs leurs réclamation individuelles
- Le comité d'entreprise : Pour les entreprises ayant plus de 50 employés fixes. C'est un organe consultatif qui émet son avis sur toutes questions concernant la vie des travailleurs

²⁰ Loi no 94-029 du 25 août 1995 portant Code du travail.
(Journal officiel, 25 septembre 1995, no 2324, pp. 2564-2577.)

CHAPITRE II : LES PROBLEMES DU SECTEUR EMPLOI A MADAGASCAR

Dans ce deuxième chapitre, nous allons voir les différents problèmes liés à l'emploi à Madagascar. Ces problèmes qui sont : la précarité de l'emploi, la création d'emploi et le secteur informel, méritent d'être décrits puis analysés par rapport à tous ce que nous avons vus plus haut.

Section I : Précarité de l'emploi et des conditions de travail

C'est l'une des réalités les plus déterminantes à Madagascar. Un emploi précaire, qui a peu évolué dans le temps ou plus précisément depuis l'indépendance. Les conditions de travail sont quant à elles déplorables comme dans le cas des zones franches. A noter aussi un taux élevé de chômage et de sous-emploi.

I- Les zones franches :

Les mauvaises conditions de travail sont surtout relatées dans les zones franches en parallèle, pour un surplus de revenu, l'OIT dans les années 70 a mis en place le programme HIMO, seulement les conditions de travaux n'en sont pas plus acceptables.

Depuis des années, Madagascar a opté pour la libéralisation de son économie, cette stratégie signifie, entre autre, la promotion du secteur privé, une plus grande ouverture sur le marché mondial et l'encouragement des investissements étrangers pour pallier l'insuffisance de l'épargne nationale, on a créé un régime spécial d'entreprise franche en 1990. La moyenne d'âge des ouvriers travaillant dans les entreprises franches varie de 20 à 30 ans²¹. Une partie importante de l'effectif de ces entreprises est composée de femmes. Selon l'étude effectuée par le BIT²², 71% des employés sont des femmes et 28,9% des hommes. Cette prédominance de femmes peut s'expliquer par la nature des tâches liées aux postes : petites mains, mise en

²¹ www.ilo.org

²² idem

paquets, repassage. La plupart des malgaches travaillant dans les entreprises franches occupent des tâches peu rémunérées (magasinier, machiniste, contrôle de qualité, mécanicien, matelassier).

La majorité des travailleurs occupant le poste de cadre sont des étrangers. On ne peut pas expliquer cette présence de personnel étranger par le manque de qualification de la main d'œuvre existante, les zones franches n'engagent pas des cadres malgaches puisqu'ils sont plus coûteux.

Les conditions de travail dans les entreprises franches sont très rudes. Les travailleurs sont dans des conditions pénibles. Toucher un salaire supérieur au salaire minimum demeure un objectif pour la majorité des employés des zones franches. Car même en s'acharnant à travailler, le salaire plus les primes arrivent juste à subvenir aux besoins quotidiens. Il est fréquent de trouver dans des zones industrielles telles qu'Ankorondrano, Andraharo, Tanjombato, Ivato, ou autres périphéries des employés, des hommes et des femmes qui font une course contre la montre tous les matins vers 6h30 pour arriver à temps à l'usine ; sauf le dimanche. Avec une demi-heure de pause-déjeuner²³ suivi de la reprise du travail jusqu'à 18 heures, les employés de la zone franche travaillent de 7 heures 30 à 18 heures du lundi au samedi²⁴.

A cause de ces heures déraisonnables, les accidents de travail sont très fréquents. Aussi pendant les périodes de fêtes si les commandes sont nombreuses, les employés font encore un travail supplémentaire. Ces derniers temps, les nouvelles formes de zones franches comme les « call center » et les « rédacteurs en ligne » sont quasi-présent et constituent les principaux emplois pour les jeunes. Dans ces nouvelles formes de zones franches, les employés ne se plaignent pas trop des salaires que des conséquences du travail lui-même, dans les « call center », le nombre d'heure à travailler semble correcte, sauf qu'après un temps à travailler, commencent à apparaître des problèmes auditifs à cause des interférences, aussi, pour les rédacteurs en ligne, les problèmes visuels sont fréquents.

En parallèle avec les zones franches, il ya les travaux HIMO

²³ Tribune Madagascar du 15 mai 2013 A-qui-revient-la-responsabilité

²⁴ idem

Les travaux de Haute Intensité de Main d'Œuvre (HIMO) ont été très populaires ces dernières années à Madagascar. Les objectifs des travaux HIMO sont de fournir une aide au revenu des pauvres après les catastrophes et pendant la période creuse d'emploi dans l'agriculture saisonnière (période de soudure), et d'améliorer les infrastructures locales.

Les employés dans les travaux HIMO sont des travailleurs à faible qualification. Les travaux sont donc de courtes ou moyennes durées. Toute personne apte pourra travailler selon les places disponibles. Les travailleurs seront licenciés quand la période d'emploi est terminée. Ils sont cependant recrutés en étant clairement informés de la période d'emploi prévue. Pour ce qui est le leur payement, ils perçoivent un montant fixe et journalier d'argent en contrepartie d'une horaire qui elle est aussi fixe. Pour certain, le salaire pour une tâche c'est donc une sorte de salaire au rendement. Le salaire est composé à la fois certaines quantités de biens (riz, farine, huile) et une certaine somme d'argent. Dans la pratique, par exemple, dans la construction d'une maison écologique à Anosiala Ambohidratrimo par une entreprise qui préférait garder l'anonymat, les employés sont payés 2500 Ariary par jour pour les journaliers et pour les travailleurs à la tâche, en guise d'exemple, construire un château d'eau coûte dans les 500 000 Ariary en main d'œuvre et dans un délai déterminé. Les travailleurs journaliers bénéficient d'un déjeuné gratuit et leurs horaires commencent à 7 heures, ils font une pause d'une heure à midi puis reprend de 13 à 17 heures.

Dans le cas des zones franches comme des travaux HIMO, la sécurité des travailleurs est négligée. Dans les travaux HIMO, la plupart des travailleurs ne sont pas assurés ce qui n'est pas le cas des zones franches. Seulement, dans les zones franches, les employeurs et employés sont liés par des contrats de travail, il est ainsi plus difficile de quitter son emploi. Par contre dans le cas du travail HIMO, la plus part du temps, il n'y a pas de contrat de travail, les employés sont libres de ne pas travailler sans qu'ils aient à avertir ses employeurs.

II- Chômage et sous-emploi²⁵ :

D'après l'INSTAT, en 2012, plus de 3% de la population malgache est dans le chômage; ce chiffre ne semble pas être alarmant, c'est ce qu'il faut expliquer c'est que le taux de chômage ne prend pas en compte les travailleurs en situation de sous emploi, nous allons donc aussi voir qu'une grande part des travailleurs malgaches sont en situations de sous emploi et nous allons en éclaircir les origines.

On distingue généralement deux types de sous-emploi : le sous-emploi lié à la durée de travail et la situation d'emploi inadéquat. Pour ce qui est du sous-emploi lié à la durée du travail, il concerne des personnes qui, involontairement, travaillent moins de 35 heures par semaine. Il touche plus de 10% de la population active occupée. Ce phénomène touche aussi bien les travailleurs en zone urbaine que ceux en zone rurale (11.1% en milieu urbain contre 10.5% en milieu rural). Selon le genre, ce sont les femmes qui en sont les plus touchées (11,3% chez les femmes contre 9,9% chez les hommes). C'est dans les régions de Menabe, de Betsiboka et de Vakinakaratra que le taux de sous-emploi est le plus élevé (respectivement de 22,4%, 21,5% et de 21,5%). Et en considérant le secteur institutionnel, c'est dans l'administration publique qu'on observe le taux le plus élevé avoisinant les 30%. Ce sont donc les fonctionnaires qui sont beaucoup plus touchés par le sous-emploi lié à la durée du travail.

Le chômage est beaucoup plus un phénomène urbain (3,4% contre 0,7% en milieu rural). Et ce sont les primo-demandeurs qui sont les plus affectés (62,0% pour les primo-demandeurs contre 40% pour les anciens occupés). Le taux de chômage est relativement plus élevé à Atsimo-Andrefana (4,1%), Analamanga (2,8%) et à Atsinanana (2,8%). La durée en moyenne du chômage à Madagascar en 2012 est de 12,2 mois, soit environ un an. Mais pourtant, 33,8% des chômeurs sont au chômage depuis plus d'un an. Ce phénomène touche un peu plus les primo-demandeurs (42,1% pour les hommes contre 38,9% pour les femmes) que les anciens occupés. Cette situation traduit la difficulté pour les jeunes de s'insérer sur le marché du travail. C'est ainsi que le secteur informel est devenu le refuge de la plupart des actifs occupés qui se débrouillent au

²⁵ NB : Cette analyse a été réalisée grâce aux données de l'Institut National de la Statistique (INSTAT) avec les données de la première phase de l'enquête sur l'emploi et le secteur informel de 2012 (ENEMPSI 2012). Elle s'est effectuée auprès de 13 600 ménages dans les 22 régions de Madagascar

quotidien. Pour la majorité des chômeurs, la recherche d'emploi s'effectue à travers la mobilisation du réseau des solidarités familiales (57% des cas), sur une base individuelle en visitant directement des employeurs (24,8% des cas) et enfin à travers les financements publics ou privés (2,5% pour les agences publiques et 5,9% pour les agences privées). Ce faible taux d'inscription des chômeurs aux services de placement s'explique principalement par la méconnaissance de ces institutions par les chômeurs ou simplement par leurs existences. Pour la sécurité de l'emploi et du salaire, l'emploi salarial est beaucoup plus recherché par rapport à l'emploi indépendant.

Contrairement aux interprétations des modèles keynésiens et néo-keynésiens, le chômage à Madagascar n'est pas lié à une insuffisance de la demande effective. C'est un problème structurel.

Les explications qui découlent des modèles classiques et néo-classiques ne peuvent pas non plus en rendre compte. Le chômage n'est le résultat ni de coûts du travail trop élevés, ni de rigidités trop grandes de fonctionnement du marché du travail. La persistance et le renforcement des situations de sous emploi malgré l'application des mesures des programmes d'ajustement structurel en témoignent. De même, il faut s'écartier des interprétations du chômage avancées dans les pays industrialisés qui insistent sur les impacts du progrès technique ou sur les effets de la mondialisation et de l'internationalisation des échanges. Elles ne sont pas des variables déterminantes au moins dans la phase actuelle. L'introduction des nouvelles technologies est encore trop récente, trop partielle mais aussi trop inaccessible pour qu'elles puissent se traduire par des destructions d'emploi en nombre significatif.

Reste une dernière explication qui a fait pendant longtemps l'objet d'une large approbation, selon laquelle le chômage serait le résultat d'une inadéquation entre l'emploi et la formation. Cette théorie peut être remise en cause, en effet, on se rend compte que le chômage, à Madagascar touche toutes les catégories de diplômés, et que même les filières qui sont les plus proches du marché du travail sont confrontées à un problème de chômage de leurs diplômés

Les explications réelles du chômage sont autres. Deux causes sont majeures :

- En premier lieu, le chômage est principalement le résultat d'une insuffisance du nombre de créations d'emploi par rapport aux demandes de la population en âge de travailler, en particulier celles qu'expriment les nouveaux demandeurs d'emploi. « Cette insuffisance résulte d'un trop faible niveau d'accumulation par

rapport à des contraintes démographiques fortes. Elle est due aussi à un déficit dans le choix de politiques actives et efficaces en matière de création d'emplois²⁶ ». Il s'agit donc ici de l'insuffisance de l'épargne par rapport à la croissance démographique qui implique directement un manque d'investissement.

- En second lieu, cette insuffisance structurelle a été amplifiée par les destructions d'emploi dans les secteurs privés liés aux problèmes politiques de ces dernières années. Madagascar pendant la dernière crise n'était plus membre de l'AGOA (African Growth and Opportunity Act), lors des débuts de cette crise il y eu au moins 300 000 pertes d'emploi.

Dans la globalité, ces chômeurs deviennent des personnes en situation de sous emploi dans le but de ne pas rester inactif.

Section II : les problèmes dans la création d'emploi

Il va sans dire qu'il sera utile de démêler les problèmes liés à la création d'emploi comme les problèmes dans la création d'entreprise, le problème du capital humain ainsi que les problèmes socio politiques. Seule la création d'emploi pourrait permettre la diminution du chômage et du sous emploi.

I- Difficulté dans la création d'entreprise :

L'entreprise permet une réelle création d'emploi. Ici nous reviendrons sur la notion de l'emploi direct et indirect. Les difficultés sont nombreuses et ont des facteurs multiples.

- D'abord, pour la création proprement dite : pour mieux comprendre la situation, accompagnons nous de ces brochures de l'EDBM (ECONOMIC DEVELOPMENT BOARD OF MADAGASCAR) (annexe 4).

Dans la procédure de base et aux frais liés à la création, il y a pas moins de 11 étapes sans parler des compléments. Ces documents à fournir constituent déjà un grand

²⁶ Cours emploi-développement. Concepts Chômage sous-emploi Université Pierre Mendès France de GrenobleCours emploi et développement par André Rosanvallon

problème : cette procédure est trop lourde, la plupart de ceux qui souhaitent investir se démoraliseraient juste à la vue de cette liste. Aussi, pour les frais, ils s'élèvent donc à plus de 370 000 Ariary sans les pourcentages sur :

- 1- L'enregistrement des statuts 0,5% du capital social (minimum de perception : 10.000 Ar) ;
- 2- L'enregistrement du bail commercial 2% du montant total du loyer pendant la durée du bail.

Notons que d'après la BNI Madagascar, le capital minimum pour une Société Anonyme à Responsabilité Limité (SARL) unipersonnelle est de 1 000 000 Ariary²⁷. Si le désir venait donc à un tiers de créer une SARL unipersonnelle avec le minimum de capital requis, il doit d'abord s'apprêter à payer des frais de création qui pourrait lui coûter 500 000 Ariary.

La création d'entreprise crée directement des emplois, emploi salariés, à durée déterminée ou indéterminée. Cependant, elle crée aussi des emplois indirects généralement ceux dans les branches sous-traitantes ; et les emplois induits, c'est à dire les emplois affectés par l'activité d'autres secteurs. Les estimations sont relativement complexes puisque cela peut inclure les achats des employés du secteur. Cette lourdeur dans la création d'entreprise touche surtout ceux qui veulent créer un PME mais surtout, cette complexité est surtout ressentie par les malgaches à cause du manque de financement.

Les problématiques du financement de l'entrepreneuriat à Madagascar reposent sur le fait que système financier à Madagascar est sous-développé et peu diversifié. Il est dominé par les banques commerciales qui détiennent 94,6% du total des actifs financiers. L'accès aux services financiers est extrêmement limité pour les entrepreneurs et les ménages

Actuellement, d'après la banque centrale²⁸, le système financier malgache est constitué par:

- 15 banques commerciales, qui dominent le marché, et représentent approximativement 95 % du total des actifs financiers;

²⁷ www.bni.mg

²⁸ http://www.banque-centrale.mg/index.php?id=m8_4_1

- 30 institutions de microfinance agréées et,
- 5 établissements financiers.

De ce fait, il y a un manque voire inexistence de banque d'affaire et d'investissement à Madagascar. Au sens strict, une banque d'affaires est une société de conseil stratégique et financier qui travaille exclusivement pour des entreprises. L'existence de ces banques devrait donc aider à assurer l'efficacité des investissements. Aussi, les banques d'investissements devraient aider pour les financements des projets jugés sans risque.

- Depuis l'indépendance, Madagascar a connu plusieurs crises politiques. Ces crises politiques cycliques sont à elles seules, une cause non négligeable. La situation politique définit le climat de l'investissement.

L'African Growth and Opportunity Act a généré plus de 200.000 ²⁹ emplois directs pour la Grande île. La décision d'annulation entraîna un chaos pour plus d'un million de personnes travaillant dans le secteur textile. Il faut rappeler qu'en 2005, Madagascar a été le troisième pays à avoir bénéficié de cette loi. La persistance de la crise causée par l'échec des tentatives de médiation dans l'instauration d'un gouvernement consensuel pour un retour à l'ordre constitutionnel a fini par lasser les USA. L'AGOA a été suspendu de suite. Parmi les critères de renouvellement de l'AGOA « la mise en place d'un gouvernement d'union nationale, consensuelle et inclusive. » ainsi, si on ne prend que le cas de l'AGOA, une stabilité politique est nécessaire pour que Madagascar puisse être réintégré. Cette stabilité est aussi nécessaire pour les investisseurs puisqu'une crise politique mène irrémédiablement à une crise économique donnant naissance à des maux comme l'inflation, le chômage,...

Les problèmes liés à la création de société, il faut cependant clarifié, n'est pas le seul problème quant à la création d'emploi. Comme un bon nombre de malgache sont encore dans les milieux ruraux, il est aussi important d'étudier leurs problèmes.

²⁹ <http://www.presidence.gov.mg/agoa-une-nouvelle-ouverture-pour-lemploi/>

II- Problèmes liés à l'agriculture :

Comme nous le savons, alors qu'on pourrait encore développer le secteur agricole, Madagascar importe encore des produits agricoles comme le riz. Il nous incombe de savoir quels sont les motifs de ces importations, quels sont les principaux problèmes agricole

L'autoconsommation agricole fait partie des composantes les plus importantes de la consommation des ménages. Il est à noter que les autoconsommations agricoles représentent actuellement près de 30% de la consommation totale des ménages. Ce pourcentage devient plus important en milieu rural. On peut dire alors que le taux d'embauche dans le secteur agricole est nul. L'autoconsommation est une mode de vie culturelle malgache depuis des générations, dans la plus part des cas, les agriculteurs ne cherchent pas de bénéfice, c'est une mentalité, vivre de leur récolte leur suffit.

Ainsi, pour des raisons culturelles, le secteur rural ne permet pas l'embauche de nouveaux travailleurs.

Dans la précédente étude, nous avons souligné que l'inadéquation formation emploi n'est pas une cause du chômage et du sous emploi. Cependant, une exception mérite d'être soulignée dans le cas du secteur agricole.

Manque de préparation générale surtout intellectuelle : Au minimum 40 %³⁰ des ménagers ruraux ont déclaré ne pas être concernés par cette question de scolarisation. Cela s'explique soit parce que le ménage n'envoie pas ses enfants à l'école, soit parce que le ménage n'a plus d'enfants en âge d'être scolarisé. Cependant, dans la plupart de cas, c'est la première explication qui domine et on constate que beaucoup de ménages pauvres ne considèrent pas encore la scolarisation des enfants comme une nécessité. Généralement, les femmes sont les principales victimes de cette indifférence pour la scolarisation. On constate que la majorité de la population sans instruction se trouve dans le monde rural. De même, les femmes non instruites sont plus nombreuses que les hommes. En plus de ce faible effectif, une proportion d'entre eux abandonne prématurément l'école.

Ces deux premiers problèmes étant des plus importants dans le secteur rural, il existe aussi les autres problèmes non négligeables :

³⁰ INSTAT/DSM/EPM 2010

Le problème foncier³¹:

Face à la demande considérable, les services fonciers présentent une très faible capacité à délivrer des titres fonciers. Seuls 330 000 titres ont été établis depuis un siècle et actuellement ; le rythme de délivrance d'actes stagne autour de 1.000 titres par an. Ainsi, des demandes d'acquisition déposées depuis des dizaines d'années demeurent sans suites tandis que la superficie des propriétés titrées sur le territoire reste très faible.

Les usagers, aussi, accordent peu d'intérêt aux procédures de mutation qui leur semblent complexes et onéreuses. A Madagascar, il est encore coutume de partager les terres pour la descendance. La plus part du temps, il n'y a pas de mutation, c'est-à-dire que légalement, les terrains appartiennent encore à leurs aïeux. La loi foncière doit aussi être étudié, elle ne répond pas aux besoins des paysans et aux exigences des investisseurs. En fait, le régime foncier et le droit de propriété ne sont pas assez sécurisants, ce qui freine les financements et l'amélioration de la productivité agricole donc malgré les efforts mis par l'Etat dans le secteur agricole, il reste du chemin à faire, surtout dans le domaine foncier.

Section III : la polémique sur le secteur informel et les solutions éventuelles

Actuellement, quand on parle d'emploi à Madagascar, il est impossible de ne pas parler de secteur informel. Une polémique tourne autour de ce sujet il serait en même temps une solution et un problème pour le secteur de l'emploi. Comme nous avons identifié les problèmes, il serait convenable de proposer des solutions.

I- Source de revenu :

Le secteur informel permet de pallier la rigidité du secteur du travail, c'est donc une source de revenu; il est important de noter qu'un individu peu être en même temps dans le formel et dans l'informel : c'est donc une source de revenu autant pour les chômeurs que pour les non chômeurs.

³¹ MCA- Les résultats du projet, Octobre 2008

Sous un angle positif, le secteur informel a un rôle important à jouer, surtout dans les pays en développement, où il peut être considéré comme le terreau de la croissance économique future dans l'économie formelle. Il sert aussi d'amortisseur important contre le sous-développement et les incertitudes du secteur formel en assurant la subsistance des couches vulnérables de la population. En effet, l'économie informelle est souvent plus grande dans les pays pauvres et émergents que dans les pays plus riches. L'avantage du secteur informel aussi, est qu'on peut se lancer dans le commerce avec des fonds de départ modestes, mais ce type d'emploi obéi à la loi du marché qui est gangrené par la corruption. Il ya des entreprises qui vendent une marchandise au détail avec leur prix de gros dans le but d'attirer la clientèle. A Madagascar ; d'après l'INSTAT³² : « En 2012, à Madagascar, le nombre d'Unités de Production Individuelles « UPI » (hors agriculture, élevage, chasse et pêche) est estimé à 2 268 900 unités. D'après toujours cette source, la quasi-totalité de ces Unités de Production Individuelles « UPI » (99,9 %) sont classées comme unités de production informelles. » Les Unités de Production Individuelles « UPI » sont considérées comme informelles dans la mesure où soit elles ne possèdent pas de numéro statistique, soit elles ne tiennent pas de comptabilité écrite ayant une valeur administrative. Le tableau qui suit, nous montre la répartition des UPI, selon la branche d'activité et le milieu de résidence en 2012. En définitif, dans tous les secteurs d'activités, c'est dans les milieux ruraux qu'il ya le plus d'UPI estimé à 70,8%.comme nous l'avons vu plus haut, 99,9% des UPI se trouvent dans des situations informelles ce qui indique que le secteur informel est une vraie bouée de sauvetage, surtout dans les zones rurales où, une bonne partie de la population vie encore en dessous du seuil de pauvreté.

³² INSTAT/DSM-BIT-IRD/DIAL-ENEMPSI 2012

Tableau 4 : Répartition des UPI selon la branche d'activité et le milieu de résidence en 2012

RÉPARTITION (EN %) DES UPI SELON LA BRANCHE D'ACTIVITÉ ET LE MILIEU DE RÉSIDENCE EN 2012				
BRANCHES D'ACTIVITÉ	ENSEMBLE	URBAIN	RURAL	TOTAL
PRIMAIRE	4,2	13,6	86,4	100
Sylviculture	4,2	13,6	86,4	100
INDUSTRIES	43,1	20,9	79,1	100
Extractive	7,8	13,3	86,7	100
Alimentaire	4,4	32,9	67,1	100
Confection	18,8	16,9	83,1	100
Bois	3,4	20,1	79,9	100
Autres industries	3,2	30,3	69,7	100
BTP	5,5	30,7	69,3	100
COMMERCE	34,4	31,8	68,2	100
SERVICES	18,3	47,5	52,5	100
Réparation	1,6	54,7	45,3	100
Transport	4,6	45,8	54,2	100
Ménages	3,7	42,4	57,6	100
Autres services	8,4	49,3	50,7	100
TOTAL	100	29,2	70,8	100

SOURCE : INSTAT/DSM – PNUD – BIT IRD/DIAL – ENEMPSI 2012 – NOS PROPRES CALCULS

Perte d'emploi : du fait que le petit commerçant de l'informel vend ses marchandises au prix de gros, les marchand dans le formel qui se fournit chez cette entreprise n'a aucune chance puisqu'il sera obligé d'augmenter son prix pour dégager un bénéfice. Le problème est qu'il n'existe pas de statistique officielle quand aux pertes d'emploi causées par le secteur informel, tandis que l'existence de ces faits sont indéniables.

II- **Pour résoudre les problèmes malgaches :**

En vue de résoudre les problèmes liés à l'emploi il est logique d'affirmer qu'il incombe du rôle de l'Etat de pallier les erreurs qui font que le domaine de l'emploi à Madagascar connaît de tels disfonctionnements. Cependant, il n'y a pas que l'Etat qui pourrait aider, impliquons aussi les organismes non gouvernementaux, il sera plus facile pour nous de prendre les problèmes ci-dessus et essayer de les résoudre. En général, des initiatives

ont déjà été initiées par l'Etat et certains organismes mais le fait est que ces initiatives manquent d'envergures. Pour l'Etat et les institutions sous son contrôle :

- Faire respecter les lois comme le droit du travail :

L'État malgache dispose d'une législation du travail convenable. L'actuel Code du travail est complété par le Statut des fonctionnaires, l'ensemble régissant le cadre du travail et le statut des travailleurs. En apparence, toutes les règles sont honorées : le travail a son Ministère, son Code et ses inspecteurs ; le salaire minimum est régulièrement revalorisé en début d'année ; tout travailleur est censé être déclaré à la Caisse nationale de Prévoyance sociale et à une organisation d'assurance-maladie ; les conditions d'embauche et de travail sont réglementées ; et le taux de chômage officiel, l'un des plus bas au monde est régulièrement publié. Le seul problème réside dans l'exécution des textes, comme l'incohérence flagrante dans les zones franches ou les situations des personnes en sous emploi et dans le secteur informel.

- Stimuler l'éducation dans les zones rurales en passant par l'amélioration des infrastructures :

Comme nous l'avons vu plus haut, l'éducation dans les zones rurales sont précaires. L'éducation primaire est indispensable dans le cadre où toute autre formation serait vain sans. Alors que dans ces zones, après l'éducation primaires, une judicieuse idée serait d'améliorer les compétences grâce aux diverses formations techniques.

- Assurer une stabilité politique afin de bénéficier des aides internationales et améliorer le climat d'investissement

Directement, prenons comme illustration le cas de l'AGOA qui nécessite une stabilité politique. Depuis l'indépendance, Madagascar a eu des crises politiques cycliques nuisibles à l'économie et le secteur emploi n'en est pas épargné. Cette stabilité, agit pareillement sur le climat d'investissement.

- Promouvoir et faciliter la création d'entreprise :

Entreprise, une institution sûre, apte à créer des emplois. En premier lieu, il faudrait alléger la procédure de création ou tout au moins sensibiliser les intéressés, leurs

donner une formation. En second lieu, le plus important, faciliter l'accès aux crédits, crées des banques d'investissements ou améliorer le système de microfinance existant.

- Dans les zones rurales surtout : assurer la sécurité foncière afin d'améliorer l'absorption des nouveaux travailleurs ruraux et les diriger vers l'agriculture.

Pour les ONG :

- Dans les zones rurales, poursuivre l'effort de création d'emploi agricole à travers des projets comme : le projet « **Saha Forest Camp** » Anjozorobe initié par L'association Française « Challenge Tourisme ». Référons nous tout de suite à leurs objectifs cités sur le site ³³très importants bien qu'intermédiaire :

Proposer des produits touristiques qui contribuent à :

- La création d'emplois (guides, agents d'accueil, personnels d'hébergement & de restauration, entretien, maintenance)
- L'acquisition de compétences aux métiers de l'hôtellerie par une formation continue des femmes et des hommes.
- L'utilisation de savoir faire locaux et produit ruraux (construction, matériaux, denrées alimentaires agricole et d'élevage)
- Le soutien aux producteurs locaux et la création de la filière agricole (microprojets, formation, assistance technique, exploitation durable)
- Dans les zones urbaines, accroître le nombre d'emploi : comme le fait l' « EnDA Europe » qui « est une association loi 1901, membre du réseau international du Sud EnDA (Environnement, Développement, Action) et comme lui pleinement engagée dans la « promotion d'une société plus juste et plus équitable, plurielle et inclusive par le changement politique, économique et social ». La mission générale d'EE est de lutter contre les inégalités et les appauvrissements en promouvant les droits humains et en renforçant le pouvoir des citoyens ». en 1999, EE lança le projet GOM (Gestion des Ordures Ménagères)

³³ association-fanamby.org/tag/saha-forest-camp/

et comme les mots de Benoît Girardin, Chargé d'affaires de l'Ambassade de Suisse à Madagascar l'affirme : « ... la démarche de EnDA OI ambitionnait de contribuer à l'assainissement, de créer des emplois modestes certes mais stables ». Ces emplois sont des emplois comme collecteur d'ordure indemnisé indemnités grâce à la redevance mensuelle de 100 Ar (ou 0,076 €)³⁴ payée par les ménages. Cette redevance sera collectée auprès des ménages par les chefs secteur (représentant le Chef quartier dans les différents secteurs). Les ménages recevront une carte de redevance sur lesquelles le chef secteur inscrira chaque mois le montant qu'ils auront versé.

Ainsi sont les importances de l'Etat et ONG dans l'amélioration de l'emploi à Madagascar, en fait ces deux institutions sont les plus aptes à régler le problème tandis que derrières eux se trouveront toujours d'autres institutions comme l'organisation internationale du travail.

³⁴ La pré-collecte des déchets à Antananarivo, Madagascar Annexe.qxd 06/03/2008 04:54 Page 15

CONCLUSION

En bref, dans toute économie, l'emploi est un élément très important. Elle permet non seulement le développement et la croissance économique mais elle est aussi la marque d'une lasse sociale. Le revenu quand à lui est nécessaire pour la survie de l'individu, du ménage, de la famille.

Le chômage à Madagascar, se cache dans les sous emplois. Dans la littérature, il existe plusieurs raisons qui expliquent ce chômage. Pour certains, c'est un impacte de la hausse prématûré des salaires, ainsi les entrepreneurs ne peuvent embaucher que peu... Pour d'autres, le problème se situe au niveau de la demande qu'il faut stimuler par des politiques mises en œuvre par l'Etat mais aussi nécessitant des prévisions de la part des entrepreneurs.

Dans la réalité malgache, les problèmes se posent sur des cadres juridiques comme le droit du travail, dans les zones franches, les lois foncières mais aussi sur un terme de qualification surtout dans le secteur agricole, le manque d'infrastructure, de technicité, de financement, de sécurité,... dans les milieux urbains, on observe un manque d'offre d'emploi significatif. Des problèmes sont encore à résoudre afin d'augmenter le nombre d'entreprise. Dans le but de se faire un revenu, face à toutes ces difficultés, le malgache travaille dans le secteur informel avec sa force individuel d'où la multiplication des UPI dont 99,9% sont dans l'informel.

Il va sans dire qu'il incombe des institutions comme l'Etat mais aussi des ONG de créer des emplois ou au minimum créer un milieu économique favorable à l'investissement. Elles sont aussi essentielles pour faire respecter droit du travail voire même les droits de l'homme dans les cas des entreprises franches et des travaux HIMO. A leurs tours, depuis des années les ONG ont été omni présentes dans le pays, elles constituent une source d'emploi non négligeable pour la population.

Ainsi, depuis la dernière crise économique, la situation par rapport à l'emploi reste inchangée puisqu'a part des interventions brèves, il n'y a pas encore de véritable

politique de long terme pour l'emploi. L'emploi rappelons le nous offre une opportunité de sortir le pays de la pauvreté mais aussi, il permet un accomplissement individuel. Dans ce devoir, nous avons pris l'initiative selon laquelle les personnes en âges de travailler sont celles entre 15 et 64 ans. Par contre, à Madagascar depuis une certaine époque, le travail des enfants a fait surface, de ce fait, posons nous la question : dans une nation avec un fort taux de sous emploi accompagnés de précarité des conditions de travail comment peut-on tolérer le travail des enfants ?

BIBLIOGRAPHIE

MANUELS ET OUVRAGES :

- BECKER, « Black Market Economy »; 1992; p160.
- BREMOND Janine, « Sciences économiques et sociales », Hatier, Paris, Août 1985,
- CAYATTE J.L., « économie du travail », Dalloz, 1989
- DUTHIL Gérald, « Economie de l'emploi et du chômage », Ellipses, Paris 1994,
- GUILLAUMONT Patrick, « Economie du développement: le sous développement », Presses
- KEYNES J.M. « Théorie générale de l'emploi, de l'intérêt et de la monnaie », Paris, Payot,
- KRUGMAN Paul et WELLS Robin , « Ouvertures économiques », *Microéconomie*, De Boeck,
- LAUTIER Bruno, MIRAS Claude, « L'Etat et l'informel », L'Harmattan, Paris, 1991,
- MONTOUSSE M., « théories économiques », Bréal, 1999 253p.

REVUES ET ARTICLES:

- Code du travail malgache
- Ministère de l'Aménagement du Territoire et de la Décentralisation 2011 « Evaluation de la réforme foncière à Madagascar », Joseph Comby
- Séminaire du centre de développement : » NOUVELLES APPROCHES DU SECTEUR INFORMEL » DAVID TURNHAM page 11 à 51
- The African Capacity Building Foundation, 2014, « L'industrie comme moteur de croissance économique à Madagascar : Identification d'une relation de long terme et de causalité » Auteur : RASOLOFO Adamson Andrianirina
- INSTAT 2013, « ENQUÊTE NATIONALE SUR L'EMPLOI ET LE SECTEUR INFORMEL – ENEMPSI 2012 » Rajaonera Ida Clément, Poirel Guillaume, Rakotonomenjanahary Gabriel, Maurille, Rakotomanga Norotiana, Randrianjanaka, Niaina Ravelomanana, Rakotomanana Faly Hery,, Rasoarimanana Harinarindra Nathalie
- INSTAT, 2010, « Enquête auprès des ménages en 2010 INSTAT / RAPPORT PRINCIPAL » RAVELOMANANTSOA Paul Gérard, RAJAONERA Ida, RAKOTOMANANA Faly Hery, RAZAFIMANANTENA Tiaray Edouard, RANDRIANJANAKA Niaina
- EnDA Europe 2008 « La pré-collecte des déchets à Antananarivo » Juliette Grolée, Véronique Jenn-Treyer
- Africa Region Working Papers Series 2008 « Travaux publics à haute intensité de main d'œuvre (HIMO) pour la protection sociale à Madagascar : Problèmes et options de politique »
- Nobel lecture 1980 , «The slowing down of the engine of growth», LEWIS William Arthur

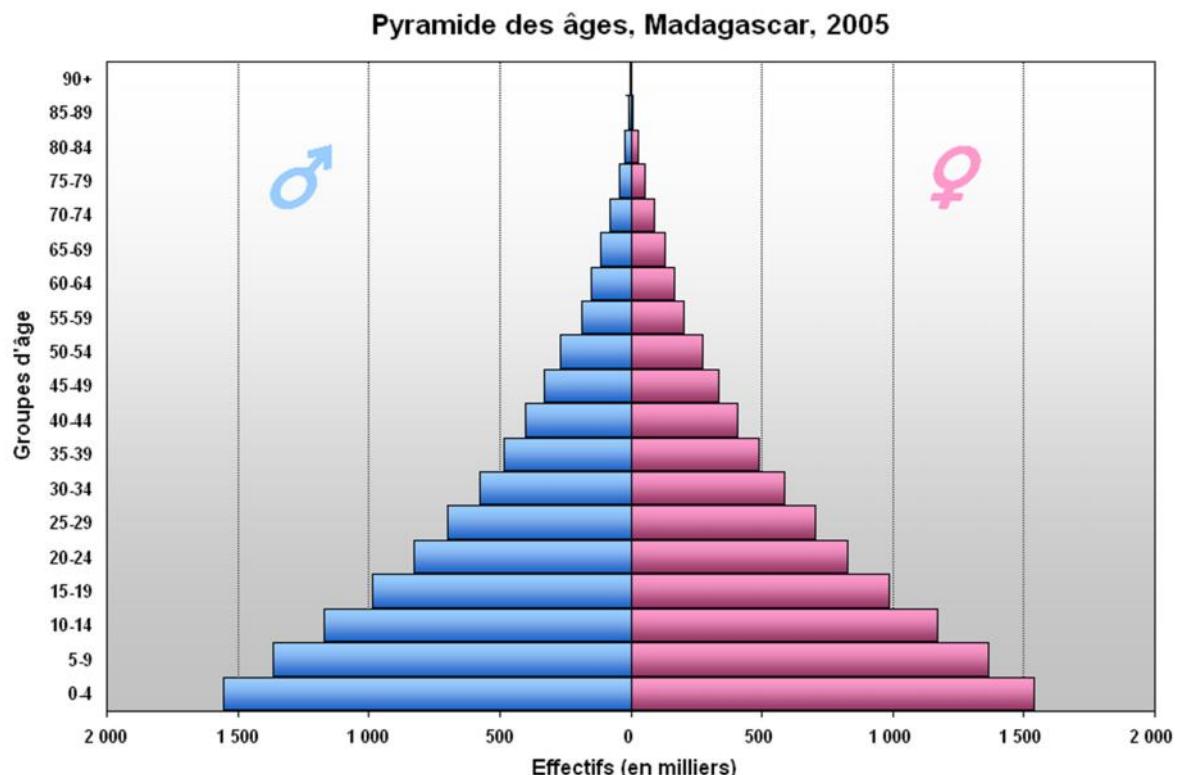
- Oxford Univ. Press 1981,« Poverty and famines», SEN Amartya

WEBOGRAPHIE :

- www.revue-projet.com
- www.lexpressmada.com
- jeuneagrimadagascar.org
- BANQUE MONDIALE : www.banquemondiale.org
- BIT : www.ilo.org
- FAO : www.fao.org
- INSTAT : www.instat.mg
- fr.wikipedia.org/
- www.metfp.gov.mg
- www.banque-centrale.mg

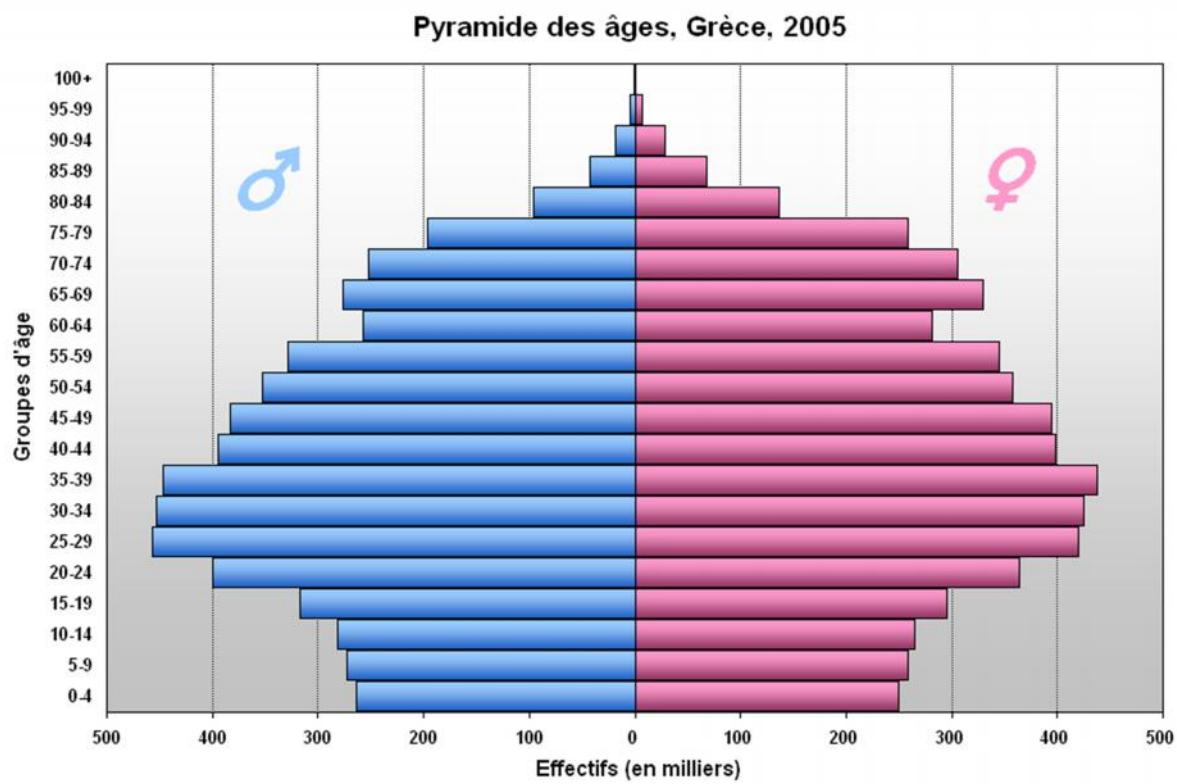
ANNEXES

ANNEXE 1 : PYRAMIDE DES AGES, MADAGASCAR 2005



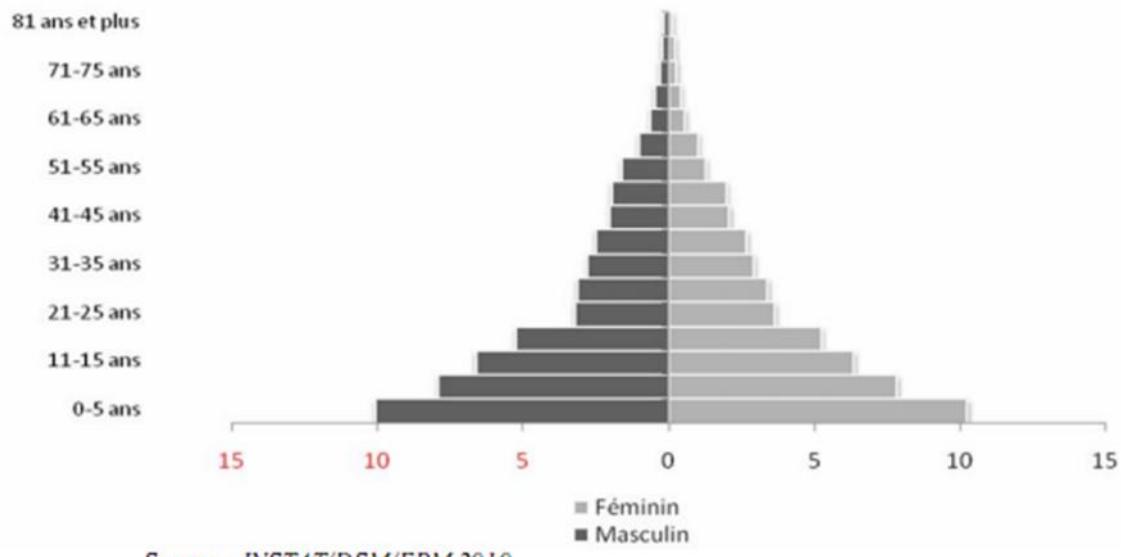
Source: Organisation des Nations Unies (*World Population Prospects: The 2006 Revision*)

ANNEXE 2 : PYRAMIDE DES AGES, GRECE 2005



Source: Organisation des Nations Unies (World Population Prospects: The 2004 Revision)

ANNEXE 3 : PYRAMIDE DES AGES, MADAGASCAR 2010



Source : INSTAT/DSM/EPM 2010

ANNEXE 4 : BROCHURES DE L'EDBM

Création de société <i>Version 7: février 2015</i>																																																																									
 Création de société																																																																									
► Documents à fournir																																																																									
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 80%;">Désignation</th> <th style="width: 20%;">Qté</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Statuts de société^(*) <i>Paraphé par page et signé en dernière page par tous les associés Le lieu d'exercice doit être mentionné dans les statuts ou dans un PV</i></td> <td style="text-align: center;">8</td> </tr> <tr> <td>Carte d'identité nationale (CIN) OU SI ETRANGER, copie passeport avec visa long séjour du (des) gérant(s)</td> <td style="text-align: center;">3</td> </tr> <tr> <td>Certificat de résidence (original) du (des) gérant(s)<3 mois</td> <td style="text-align: center;">4</td> </tr> <tr> <td>Jouissance de local (siège et/ou lieu d'exercice) : contrat de bail OU contrat de sous-location^(*) (y mentionner le numéro de téléphone du bailleur)</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td><i>Pièces à joindre :</i> <i>Copie du titre de propriété OU certificat de situation juridique<3 mois OU acte de vente définitif enregistré<1 an ; SI SOUS-LOCATION, bail initial enregistré Plan de repérage visé par le Fokontany</i></td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td>Procuration légalisée et copie CIN du mandataire</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td>Déclaration d'existence^(*)</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td>Déclaration de constitution d'une personne morale (B1), ET SI COGERANCE, intercalaire (B1 Bis)^(*)</td> <td style="text-align: center;">3</td> </tr> <tr> <td>Déclaration de non-condamnation (gérant et co-gérant)^(*)</td> <td style="text-align: center;">1</td> </tr> <tr> <td>Investissement des capitaux^(*)</td> <td style="text-align: center;">1</td> </tr> <tr> <td>Fiche d'identification des entreprises^(*)</td> <td style="text-align: center;">1</td> </tr> <tr> <td>Patente^(*)</td> <td style="text-align: center;">1</td> </tr> <tr> <td>Attestation de filiation (UNIQUEMENT POUR gérant et co-gérant étranger)^(*)</td> <td style="text-align: center;">1</td> </tr> <tr> <td>Eventuellement, les Autorisations des Ministères concernés pour les activités réglementées</td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">^(*) Modèle ou formulaire pouvant être retiré à l'EDBM ou téléchargeable sur le site : www.edbm.gov.mg</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;"><i>Compléments pour associé personne morale</i></td> </tr> <tr> <td>Extrait du RCS<3 mois</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td>SI CREATION SARLU, statuts enregistrés</td> <td style="text-align: center;">1</td> </tr> <tr> <td>SI PERSONNE MORALE MALAGASY, PV de prise de participation enregistré + copie Carte fiscale</td> <td style="text-align: center;">1</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;"><i>Compléments pour société anonyme (SA)</i></td> </tr> <tr> <td>PV assemblée générale constitutive</td> <td style="text-align: center;">8</td> </tr> <tr> <td>PV conseil d'administration</td> <td style="text-align: center;">8</td> </tr> <tr> <td>Déclaration de souscription et de versement</td> <td style="text-align: center;">8</td> </tr> <tr> <td>Bulletin de souscription</td> <td style="text-align: center;">8</td> </tr> <tr> <td>Etat de souscription et de versement</td> <td style="text-align: center;">8</td> </tr> <tr> <td>Attestation de blocage/de capital libéré</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;"><i>Complément pour bureau de liaison, agence ou succursale</i></td> </tr> <tr> <td>Statuts de la société mère</td> <td style="text-align: center;">6</td> </tr> <tr> <td><i>Plus besoin de statuts pour le bureau de liaison, agence ou succursale</i></td> <td></td> </tr> <tr> <td>PV (duplicita) portant : nomination du représentant, ouverture d'un bureau de liaison, d'une agence ou d'une succursale, désignation de l'adresse du siège et du lieu d'exploitation à Madagascar ainsi que de la date de début et de fin de l'exercice social</td> <td style="text-align: center;">6</td> </tr> <tr> <td>Extrait du Registre du Commerce et des Sociétés (RCS) <3 mois en version française de la société mère (traduction en français des autres versions)</td> <td style="text-align: center;">1</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;"><i>Pièces à fournir pour l'activité de grossiste, d'industriel, de collecteur et d'importateur</i></td> </tr> <tr> <td>Certificat d'existence du lieu d'exercice (magasin de vente et de dépôts) délivrés par le Fokontany du lieu d'implantation</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td>Plans détaillés des locaux affectés à l'activité avec indication explicite de la salle, des magasins, des lieux de dépôts visés par le Fokontany</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td>Déclaration sur l'honneur (*) pour les industriels et les importateurs/Autorisation préalable pour les grossistes (auprès de la Direction Régionale des Impôts Analamanga 67Ha)</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> </tbody> </table>	Désignation	Qté	Statuts de société ^(*) <i>Paraphé par page et signé en dernière page par tous les associés Le lieu d'exercice doit être mentionné dans les statuts ou dans un PV</i>	8	Carte d'identité nationale (CIN) OU SI ETRANGER , copie passeport avec visa long séjour du (des) gérant(s)	3	Certificat de résidence (original) du (des) gérant(s)<3 mois	4	Jouissance de local (siège et/ou lieu d'exercice) : contrat de bail OU contrat de sous-location ^(*) (y mentionner le numéro de téléphone du bailleur)	2	<i>Pièces à joindre :</i> <i>Copie du titre de propriété OU certificat de situation juridique<3 mois OU acte de vente définitif enregistré<1 an ; SI SOUS-LOCATION, bail initial enregistré Plan de repérage visé par le Fokontany</i>	5	Procuration légalisée et copie CIN du mandataire	2	Déclaration d'existence ^(*)	5	Déclaration de constitution d'une personne morale (B1), ET SI COGERANCE , intercalaire (B1 Bis) ^(*)	3	Déclaration de non-condamnation (gérant et co-gérant) ^(*)	1	Investissement des capitaux ^(*)	1	Fiche d'identification des entreprises ^(*)	1	Patente ^(*)	1	Attestation de filiation (UNIQUEMENT POUR gérant et co-gérant étranger) ^(*)	1	Eventuellement, les Autorisations des Ministères concernés pour les activités réglementées		^(*) Modèle ou formulaire pouvant être retiré à l'EDBM ou téléchargeable sur le site : www.edbm.gov.mg		<i>Compléments pour associé personne morale</i>		Extrait du RCS<3 mois	2	SI CREATION SARLU, statuts enregistrés	1	SI PERSONNE MORALE MALAGASY, PV de prise de participation enregistré + copie Carte fiscale	1	<i>Compléments pour société anonyme (SA)</i>		PV assemblée générale constitutive	8	PV conseil d'administration	8	Déclaration de souscription et de versement	8	Bulletin de souscription	8	Etat de souscription et de versement	8	Attestation de blocage/de capital libéré	2	<i>Complément pour bureau de liaison, agence ou succursale</i>		Statuts de la société mère	6	<i>Plus besoin de statuts pour le bureau de liaison, agence ou succursale</i>		PV (duplicita) portant : nomination du représentant, ouverture d'un bureau de liaison, d'une agence ou d'une succursale, désignation de l'adresse du siège et du lieu d'exploitation à Madagascar ainsi que de la date de début et de fin de l'exercice social	6	Extrait du Registre du Commerce et des Sociétés (RCS) <3 mois en version française de la société mère (traduction en français des autres versions)	1	<i>Pièces à fournir pour l'activité de grossiste, d'industriel, de collecteur et d'importateur</i>		Certificat d'existence du lieu d'exercice (magasin de vente et de dépôts) délivrés par le Fokontany du lieu d'implantation	2	Plans détaillés des locaux affectés à l'activité avec indication explicite de la salle, des magasins, des lieux de dépôts visés par le Fokontany	2	Déclaration sur l'honneur (*) pour les industriels et les importateurs/Autorisation préalable pour les grossistes (auprès de la Direction Régionale des Impôts Analamanga 67Ha)	2	<p style="text-align: right;">ECONOMIC DEVELOPMENT BOARD OF MADAGASCAR</p> <p style="text-align: right;">Inmeuble EDBM, Avenue Général RAMANTSOA – Antanarivo – Antananarivo 101 Tél : + 261 20 22 670 40 – Fax : +261 20 22 661 05 Courriel : edbmc@edbmc.mg – Site web : www.edbm.gov.mg</p> <p style="text-align: right;"><i>Page 1 sur 2</i></p>
Désignation	Qté																																																																								
Statuts de société ^(*) <i>Paraphé par page et signé en dernière page par tous les associés Le lieu d'exercice doit être mentionné dans les statuts ou dans un PV</i>	8																																																																								
Carte d'identité nationale (CIN) OU SI ETRANGER , copie passeport avec visa long séjour du (des) gérant(s)	3																																																																								
Certificat de résidence (original) du (des) gérant(s)<3 mois	4																																																																								
Jouissance de local (siège et/ou lieu d'exercice) : contrat de bail OU contrat de sous-location ^(*) (y mentionner le numéro de téléphone du bailleur)	2																																																																								
<i>Pièces à joindre :</i> <i>Copie du titre de propriété OU certificat de situation juridique<3 mois OU acte de vente définitif enregistré<1 an ; SI SOUS-LOCATION, bail initial enregistré Plan de repérage visé par le Fokontany</i>	5																																																																								
Procuration légalisée et copie CIN du mandataire	2																																																																								
Déclaration d'existence ^(*)	5																																																																								
Déclaration de constitution d'une personne morale (B1), ET SI COGERANCE , intercalaire (B1 Bis) ^(*)	3																																																																								
Déclaration de non-condamnation (gérant et co-gérant) ^(*)	1																																																																								
Investissement des capitaux ^(*)	1																																																																								
Fiche d'identification des entreprises ^(*)	1																																																																								
Patente ^(*)	1																																																																								
Attestation de filiation (UNIQUEMENT POUR gérant et co-gérant étranger) ^(*)	1																																																																								
Eventuellement, les Autorisations des Ministères concernés pour les activités réglementées																																																																									
^(*) Modèle ou formulaire pouvant être retiré à l'EDBM ou téléchargeable sur le site : www.edbm.gov.mg																																																																									
<i>Compléments pour associé personne morale</i>																																																																									
Extrait du RCS<3 mois	2																																																																								
SI CREATION SARLU, statuts enregistrés	1																																																																								
SI PERSONNE MORALE MALAGASY, PV de prise de participation enregistré + copie Carte fiscale	1																																																																								
<i>Compléments pour société anonyme (SA)</i>																																																																									
PV assemblée générale constitutive	8																																																																								
PV conseil d'administration	8																																																																								
Déclaration de souscription et de versement	8																																																																								
Bulletin de souscription	8																																																																								
Etat de souscription et de versement	8																																																																								
Attestation de blocage/de capital libéré	2																																																																								
<i>Complément pour bureau de liaison, agence ou succursale</i>																																																																									
Statuts de la société mère	6																																																																								
<i>Plus besoin de statuts pour le bureau de liaison, agence ou succursale</i>																																																																									
PV (duplicita) portant : nomination du représentant, ouverture d'un bureau de liaison, d'une agence ou d'une succursale, désignation de l'adresse du siège et du lieu d'exploitation à Madagascar ainsi que de la date de début et de fin de l'exercice social	6																																																																								
Extrait du Registre du Commerce et des Sociétés (RCS) <3 mois en version française de la société mère (traduction en français des autres versions)	1																																																																								
<i>Pièces à fournir pour l'activité de grossiste, d'industriel, de collecteur et d'importateur</i>																																																																									
Certificat d'existence du lieu d'exercice (magasin de vente et de dépôts) délivrés par le Fokontany du lieu d'implantation	2																																																																								
Plans détaillés des locaux affectés à l'activité avec indication explicite de la salle, des magasins, des lieux de dépôts visés par le Fokontany	2																																																																								
Déclaration sur l'honneur (*) pour les industriels et les importateurs/Autorisation préalable pour les grossistes (auprès de la Direction Régionale des Impôts Analamanga 67Ha)	2																																																																								

Création de société

Version 7 : février 2015

► Frais

Désignation	Montant
<i>Payable par chèque visé auprès du Département</i>	
<i>Fiscalité/EDBM</i>	
- Enregistrement des statuts	0,5% du capital social (minimum de perception : 10.000 Ar)
- Enregistrement du bail commercial	2% du montant total du loyer pendant la durée du bail
- Acompte sur l'impôt sur les revenus (IR)	320.000 Ar
- PV - Procuration	2.000 Ar
<i>Payable en espèce auprès du Département</i>	
<i>Accueil/EDBM</i>	
- Immatriculation au registre du commerce (RCS)	16.000 Ar
- Immatriculation statistique (STAT)	40.000 Ar

► Documents délivrés (sous 4 jours) à condition que le dossier soit complet

- Documents enregistrés (statuts et contrats de bail commercial : original et duplicita ; déclaration d'existence et bordereau de versement d'acompte provisionnel)
- Reçu RCS avec numéro RCS
- Carte statistique avec numéro STAT
- Carte fiscale
- Récépissé de déclaration des enregistrements et acompte provisionnel de l'IR
- Extrait du registre du commerce

► Département(s) concerné(s)

- EDBM-Fiscalité : Ministère des Finances et du Budget (MFB)/Direction Générale des Impôts (DGI)
- EDBM-RCS : Ministère de la Justice (MinJus)/Greffier du Tribunal du Commerce
- EDBM-INSTAT : Institut National de la Statistique

► Notes et références

- Loi N°2003-036 du 30 janvier 2004 sur les Sociétés Commerciales
- Loi n° 2014-030 du 19 décembre 2014 portant loi de finances 2015, CGI pour l'enregistrement des statuts, du bail commercial et des PV, le calcul de l'acompte sur l'impôt sur les revenus
- Décret N°2011-050 du 1 février 2011 portant modification des Décret N°2005-151 du 22 mars 2005 et Décret N°2004-453 du 06 avril 2004 fixant les conditions d'application de la Loi N°2003-036 du 30 janvier 2004 sur les Sociétés Commerciales
- Décret N°99-716 du 8 septembre 1999 sur le registre du commerce et des sociétés, modifié par le Décret N°2001-345 du 25 avril 2001
- Décret N°2008-440 du 5 mai 2008 sur le registre du commerce et des sociétés et la publicité du crédit mobilier
- Décret N°2005-380 du 22 juin 2005 portant nouvelle immatriculation statistique des établissements exerçant une activité économique ou sociale à Madagascar
- Arrêté n° 15981/2011 du 26 avril 2011 sur le tarif du registre du commerce et des sociétés à payer en espèces auprès du département Accueil/EDBM ou RCS/EDBM
- Décret n° 2002-1008 du 11 septembre 2002 portant nouveaux statuts de l'INSTAT, Avis n° 16-13/VPEI/SG/INSTAT/DG/DAF du 08 mars 2013 sur le tarif des cartes statistiques et Communication n° 2271-13/VPEI/SG/INSTAT/DG portant renouvellement des cartes statistiques à payer en espèces auprès du département INSTAT/EDBM

► Horaire

Horaire de réception des dossiers de création de société au niveau du Département Fiscalité : 9h à 11h30mn
 Les après-midi sont réservés aux traitements des dossiers et délivrance des cartes fiscales

NB : Pas de réception de dossiers le jour de fin de mois (établissement état mensuel).

TABLE DES MATIERES

REMERCIEMENTS	
LISTE DES ACRONYMES ET ABREVIATIONS	
LISTE DES TABLEAUX	
SOMMAIRE	
INTRODUCTION	1
PARTIE I : PANORAMA SUR LES THEORIES ET REALITES DU TRAVAIL.....	3
CHAPITRE I : LE MARCHE DU TRAVAIL.....	3
Section I : Le marché du travail selon les courants de pensé.....	3
I- La pensée néoclassique :	3
II- Conception Keynésienne du marché du travail :.....	5
Section II : les éléments descriptifs de l'emploi et notion de salaire	9
I- Population active :.....	9
II- Le salaire :.....	10
CHAPITRE II : LES MAUX ECONOMIQUES LIES AU TRAVAIL	12
Section I : le sous-emploi et le chômage.....	12
I- Définitions :	12
II- La mesure du chômage et du sous emploi :.....	14
La mesure directe du chômage et du sous emploi	14
Le chômage recensé	14
Le chômage enregistré	15
Le chômage déclaré	15
Les mesures indirectes du chômage et du sous emploi.....	16
Section II : le secteur informel.....	17
I- Concept et Définitions :	17
II- Caractéristiques :	18
PARTIE II : LES PROBLEMES MALGACHES LIES A L'EMPLOI	21
CHAPITRE I : LE MONDE DU TRAVAIL A MADAGASCAR	21
Section I : Par rapport aux éléments descriptifs de l'emploi	21
I- La population malgache :	21
II- Le capital humain :	23
Section II : Les institutions et organismes en charge du contrôle des emplois.	27
I- L'Organisation Internationale du Travail (OIT) :	27
II- Les ministères :	28
CHAPITRE II : LES PROBLEMES DU SECTEUR EMPLOI A MADAGASCAR	30
Section I : Précarité de l'emploi et des conditions de travail.....	30

I-	Les zones franches :.....	30
II-	Chômage et sous-emploi :	33
	Section II : les problèmes dans la création d'emploi.....	35
I-	Difficulté dans la création d'entreprise :.....	35
II-	Problèmes liés à l'agriculture :	38
	Section III : la polémique sur le secteur informel et les solutions éventuelles	39
I-	Source de revenu :.....	39
II-	Pour résoudre les problèmes malgaches :	41
	CONCLUSION	45
	BIBLIOGRAPHIE.....	47
	ANNEXE	I
	TABLE DES MATIERE	

Nom : ANDRIANANDRAINA

Prénoms : Hery Andonirina

Titre : «les problèmes liés à l'emploi à Madagascar»

Nombre de pages : 43

Tableaux : 04

Résumé :

L'emploi constitue un facteur clé de la croissance et du développement économique. Cependant, la situation de l'emploi à Madagascar est loin d'être satisfaisante. L'environnement politique et économique ne favorise pas les investissements générant des emplois stables et bien rémunérés. Les emplois les plus précaires prédominent. Les emplois « modernes » sont réservés à dans la plupart des cas à des privilégiés. Les jeunes sont confrontés à tant de difficulté pour s'insérer dans le monde professionnel surtout à cause l'inexistence d'emploi. Ainsi, le secteur informel pallie cette inexistence, entraînant un problème pour les autres, du formel. Pour éradiquer les problèmes liés à l'emploi, il est nécessaire pour l'Etat d'intervenir sur le climat des investissements, l'application des lois mais aussi améliorer la qualité du capital humain

Mots clefs : chômage, sous-emploi, secteur informel, code du travail, éducation, pauvreté, salaire

Encadreur : Monsieur RAKOTOARISON Rado Zoherilaza, Maître de Conférences.

Contact : 033 73 110 73