

SOMMAIRE

REMERCIEMENTS	i
SOMMAIRE.....	ii
LISTE DES TABLEAUX.....	iv
LISTE DES FIGURES	v
LISTE DES ABREVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES.....	vi
INTRODUCTION.....	1
PARTIE I : APPROCHE THEORIQUE	3
CHAPITRE I : ETAT DE CONNAISSANCE	4
Section 1- Description du mot « travail »	4
Section 2- Le nouveau diplômé et l’insertion professionnelle.....	8
Section 3- L’emploi et le chômage	9
CHAPITRE II- REVUE DE LITTERATURE	13
Section 1- Mémoires et thèses similaires :	13
Section 2- Ouvrages, revues et articles :	17
CHAPITRE III : SOUBASSEMENT DES APPROCHES THEORIQUES	20
Section 1- Marché de travail	20
Section 2- Le chômage.....	29
Section 3- Le diplôme et l’insertion professionnelle	32
PARTIE II- CADRE EMPIRIQUE	35
CHAPITRE I- RESULTATS.....	36
Section 1- Explications des hypothèses	36
Section 2- Présentation de la promotion TSIRESY	42
Section 3- La publication des résultats	44
CHAPITRE II- DISCUSSIONS	50
Section 1- Par rapport aux théories	50
Section 2- Par rapport aux revues	51
CHAPITRE III- LIMITES ET RECOMMANDATIONS	54
CONCLUSION.....	55

BIBLIOGRAPHIE.....	vii
ANNEXE.....	ix
TABLE DES MATIERES	xi



LISTE DES TABLEAUX

Tableau n°1 : L'effectif des étudiants autorisés à s'inscrire en L3	42
Tableau n°2 : L'effectif des étudiants autorisés à redoubler en L3	42
Tableau n°3 : L'effectif des étudiants mentionnés en pourcentage	43
Tableau n°4 : L'effectif des étudiants diplômés par option	43
Tableau n°5 : Le nombre total des étudiants qui ont été enquêtés	44
Tableau n°6 : Le niveau de satisfaction au travail par le biais des hommes	45
Tableau n°7 : Le niveau de satisfaction au travail par le biais des femmes	47
Tableau n°8 : La vérification des hypothèses	49

LISTE DES FIGURES

Figure n°1 : La courbe de l'offre de travail néoclassique.....	21
Figure n°2 : La courbe de demande de travail néoclassique.....	21
Figure n°3 : L'équilibre sur le marché de travail.....	22
Figure n°4 : La détermination de l'emploi par Keynes.....	28
Figure n°5 : La variation du PIB prévisionnel et du PIB observé de 2005 à 2012.....	39
Figure n°6 : La répartition par structure des étudiants en L3.....	43
Figure n°7 : La répartition par sexe des étudiants enquêtés.....	44

LISTE DES ABREVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES

BEPC :	Brevet d'Etude du Premier Cycle
BIT :	Bureau International du Travail
BM :	Banque Mondiale
CEPE :	Certificat d'Etude du Premier Elémentaire
CEREQ :	Centre d'Etudes et de Recherche sur l'Emploi et les Qualifications
CNRS :	Centre National de Recherche Scientifique
CSB :	Centre Santé de Base
DEGS :	Droit, Economie, Gestion et Sociologie
DTS :	Droit du Tirage Spéciaux
ENEMPSI :	Enquête Nationale sur l'Emploi et le Secteur Informel
ETVA :	Enquête sur la Transition des jeunes vers la Vie Active
INSEE :	Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques
INSTAT :	Institut National de la Statistique
IPC :	Indice de Prix à la Consommation
LF :	Loi de Finance
LFR :	Loi de Finance Rectificative
MAGE :	Marché de travail et genre
MEETFP :	Ministère de l'Emploi, de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle
OIT :	Organisation Internationale du travail
PIB :	Produit Intérieur Brute
PND :	Plan National De Développement
PNEFP :	Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

PPN:	Produit de Première Nécessité
PVD :	Pays en Voie de Développement
SMIG :	Salaire Minimum Interprofessionnelle de Garantie

INTRODUCTION

La jeunesse est une période cruciale de la vie où chacun débute à réaliser ses aspirations, en envisageant l'indépendance économique et la possibilité de trouver une place dans la société. L'aide de l'éducation, de l'enseignement ou bien d'encadrement ouvre la porte vers d'autres dimensions pour manœuvrer la fatalité envers quoi la jeunesse n'est pas éternelle. L'âge adulte succédera après, qui dit adulte dit responsabilité vis-à-vis de nos prochaines progénitures, le travail est devenu une nécessité si on veut avoir une vie décente.

L'insertion professionnelle des jeunes y est pour beaucoup dans cette affaire car plus on est jeune à pouvoir acquérir des compétences professionnelles plus la probabilité d'avoir une carrière stable se dessine à l'horizon.

Suite à une enquête exclusive entamée par INSTAT basée sous le nom d'une deuxième version de l'Enquête sur la Transition des Jeunes vers la vie Active ETVA en 2015 appuyé techniquement et financièrement par le BIT, des chiffres et des statistiques nous révèlent à quel point la trajectoire vers le professionnalisme est loin d'être économiquement soutenable à Madagascar. En 2015, la majorité des jeunes malagasy âgés entre 15 et 29 ans vivent en milieu rural (76,7%). Les 63,4% des jeunes sont issus des ménages pauvres et seulement 3,3%, d'entre eux vivent dans des ménages aisés financièrement. Pour cette même année, le taux de chômage des jeunes ont augmenté par rapport à l'année 2013 (3,1% contre 1,7%). Seul 1,7% des jeunes arrive au niveau de l'enseignement supérieur. Les 12,8% des jeunes sont salariés et ceci n'a quasiment pas changé depuis 2013. Les 68,8% de ces emplois s'établissent sur des contrats verbaux et lorsque le contrat est à durée déterminée il ne dure, dans sa plus grande majorité, que moins d'un an. En effet les emplois qui occupent plus de la moitié des jeunes sont de type occasionnel ou journalier. La précarité des emplois salariés des jeunes se traduit aussi par l'absence des protections sociales dans leur condition de travail. Le chômage touche plus les jeunes femmes que les jeunes hommes et les jeunes ayant un niveau d'instruction supérieur. En générale, un jeune sur deux passe au moins six mois au chômage. Selon aussi le rapport de l'OIT « Emploi et questions sociales dans la monde 2016 : Tendances pour les jeunes », le chômage des jeunes repart à la hausse en 2016 après plusieurs années d'amélioration pour un taux de 13%. Ces différents constatations nous intrigue à poser la question suivante : « **En quoi devra-t-on contribuer une éventuelle solution pour faciliter l'insertion professionnelle de ces jeunes diplômés ?** ».

Engageant 03 éventuelles hypothèses pour essayer de cerner cette problématique qui sont les suivantes :

H1 : Par une réforme éducative et politique qui facilite l'insertion professionnelle

H2 : En privilégiant le travail-étudiant

H3 : Par une création d'une aide-mutuelle pour encadrer les jeunes en difficultés en quête de leur premier emploi.

Le corps du devoir se répartit en deux grandes parties bien distinctes : la première se focalise sur des réflexions théoriques et la deuxième se base sur des réflexions-discussions pratiques.

Des consultations sur des ouvrages auprès des centres de documentation, des articles, des revues des journaux et des mémoires-thèses similaires ; des recherches sur internet ; des questionnaires auprès des intéressés et surtout des réflexions personnelles ont été déployés pour mener à bien cette étude.

Il s'avère nécessaire cependant de souligner que quelques notions de bases doivent être bien assimilées ainsi que des théories liées à ce thème afin que nous pourrions bien argumenter, à cela s'ajoute des études de cas en nous basant sur des données chiffrées.

PARTIE I : APPROCHE THEORIQUE

CHAPITRE I : ETAT DE CONNAISSANCE

Ce premier chapitre évoque les diverses descriptions du mot travail, la notion d'un nouveau diplômé suivi d'insertion professionnelle, ainsi que la définition de l'emploi et le chômage.

Section 1- Description du mot « travail »

L'étymologie du terme travail fait l'objet de divergences. Selon l'étude de Marie-France Delport, il est possible que ce terme dérive des mots hispaniques médiévaux « *trabajo* » (=travail) et « *trabajar* » (=travailler), cela exprimerait une tension qui se dirige vers un but et qui rencontre une résistance. Une autre explication est développée dans sa conception latine : le travail vient du mot latin « *tripalium* », un appareil formé de trois pieux, utilisé pour ferrer ou soigner les animaux, ou comme instrument de torture pour punir les esclaves.

Le travail désigne l'effort physique ou intellectuel qui doit être accompli pour faire quelque chose ou obtenir un résultat recherché. En cas général il nécessite une transformation de la nature pour rendre apte à satisfaire les besoins humains.

Les différentes conceptions du mot travail:

1-1 En tant qu'occupation rémunérée

Le travail est synonyme d'emploi. Généralement on utilise le sens de « travail salarié » dans la mesure où un travailleur dépendant et subordonné s'échange en principe sa prestation contre une rémunération forfaitaire. Quelques fois le métier en question engendrera des revenus directement par la vente de son produit ou de son service : c'est le « travail non salarié ». Le terme travail peut aussi s'appliquer à des activités non rémunérées (ex : Travail domestique, dans le cadre de la famille).

1-2 En économie

Le travail est l'un des facteurs de production avec le capital et la terre. N'oublions pas que la combinaison de ces facteurs de production entame une phase de croissance quand ces derniers fluctueront le produit intérieur brut d'un pays. Fourni par des employés en échange d'un salaire, il est organisé et dirigé vers la réalisation de biens ou de services. Le travail est l'un des éléments d'appartenance d'un individu à la société. Mais, selon les points

de vue, il est perçu comme un devoir moral et social ou, à l'inverse, comme une exploitation et une aliénation.

1-3 Par d'autres disciplines

En sociologie, le travail est l'ensemble des activités humaines répétitives, pénibles, non gratifiantes et réalisées dans la contrainte. Ex: le travail en usine, les travaux agricoles....En matière artistique, le travail désigne une œuvre en cours de création ainsi que l'ensemble des œuvres d'un artiste. En obstétrique, le travail est synonyme d'accouchement, entre les contractions et la délivrance. En physique, le travail est le produit de l'intensité d'une force par le chemin parcouru.

1-4 Conception Chrétienne

Le travail est une partie importante dans nos vies. En effet, la Bible nous apporte des conseils et des encouragements pour que nous travaillions dans la vie. Et c'est à travers le verset 28 du premier chapitre de la Genèse : « ... *remplissez la terre, assujettissez-la ; et dominez...* », Que la Bible fait un appel pour l'homme à transformer le monde par son intelligence, son savoir-faire et son industrie. Créé à l'image de Dieu, l'homme est appelé à donner à son activité un sens créatif. En voici d'autres versets de la Bible qui prouvent que le travail est une chose voulue par Dieu :

« Si quelqu'un ne veut pas travailler, qu'il ne mange pas non plus » The saloniens 3:10

« Celui qui agit d'une main lâche s'appauvrit, mais la main active s'enrichit » Proverbes 10:4

« A la saison froide, le paresseux n'a pas envie de labourer, au temps de la moisson, il cherche à récolter, mais ne trouve rien » Proverbes 20:4

Selon ses versets bibliques, c'est important de travailler que de ne rien faire. Le travail est nécessaire à la survie de l'homme pour qu'ils puissent manger donc ils peuvent satisfaire leurs propres besoins sans envier la vie des autres et aider ceux qui sont en difficulté. En effet cela est conforme à l'analyse néoclassique qui envisage le travail comme un facteur de production au même titre que le capital c'est-à-dire qui reçoit une rémunération (le salaire) égale à la production. Les différences de salaires s'expliquent dans cette optique par les différences de qualité du travail.

« Recommande tes œuvres à l'Eternel, et tes projets se réaliseront » Proverbes 16 :3

« Si tu vois un homme habile dans son travail, c'est au service des rois qu'il se tiendra, il ne restera pas au service de gens obscurs » Proverbes 22:29

« Que celui qui volait cesse de voler ; qu'il se donne plutôt la peine de travailler honnêtement de ses propres mains pour avoir de quoi donner à celui qui est dans le besoin » Ephésiens 4:28

Pour réussir, les chrétiens réalisent leur projet avec l'aide de Dieu. Et pour cela, ils doivent travailler honnêtement, sans tromperie ni corruption car ce sont des péchés aux yeux du Seigneur. Donc, la plupart des travailleurs du secteur informel, même s'ils sont chrétiens, n'obéissent pas à ce travail honnête.

La Bible interdit aussi le vol, les choses illégales et illicites. Elle encourage l'homme à travailler mais honnêtement et sans faire du tort aux autres. Les agents informels sont donc condamnés selon la bible.

« Les désirs du paresseux le feront mourir car il refuse de travailler de ses mains. Tout le long du jour, il est en proie à la convoitise, alors que le juste donne sans retenir » Proverbes 21:25

« Le paresseux éprouve des désirs mais n'arrive à rien, alors que les souhaits des gens actifs seront comblés » Proverbes 13:4

« Tu tireras profit du travail de tes mains, tout ira bien pour toi et tu seras heureux » Psaumes 128:2

« Tout travail procure un profit, mais les paroles en l'air ne mènent qu'à la misère » Proverbes 14:23

Pour avoir un profit, il faut travailler et exploiter nos richesses. Ainsi la population doit être très active sinon la nation s'appauvrit. Donc le travail est un facteur de développement d'un pays c'est-à-dire une force mobilisatrice des richesses. Dans l'approche libérale selon SCHMIDT : « Les profits d'aujourd'hui sont l'investissement de demain et les emplois d'après demain ». D'après la Bible, le travail engendre le profit et selon Schmidt ce profit permettra à créer de nouveaux emplois.

D'après encore ses versets bibliques, on peut conclure que le chômage n'est pas volontaire, il n'y a pas d'arbitrage entre loisir et travail parce que la paresse n'arrive à rien. C'est le travail qui nous détermine en tant qu'homme.

« N'oublie pas de me réserver le jour du sabbat. Pendant six jours, travaille pour faire tout ce que tu as à faire. Mais le septième jour, c'est le sabbat qui m'est réservé, à moi, le Seigneur ton Dieu. » Exode 20:8-10

« Le septième jour, vous réunirez encore, pour m'adorer, moi le Seigneur, et vous ne ferez pas votre travail ordinaire. » Nombres 28:25

Selon Dieu, il y a un jour de repos qui consiste à L'adorer, à Lui rendre grâce. Certes, la Bible dit que le travail est important mais cela n'est pas la priorité. La vie ne se limite pas qu'au

travail, la famille et la santé aussi sont encore plus importantes. Donc, on ne devrait pas les négliger même si on aime notre travail. Effectivement, c'est le but du contrat travail qui nous procure des jours de congé. C'est pour cela que les travailleurs ne travaillent que cinq jours sur sept (mais il y a toujours des exceptions) et 40h par semaine. Les week-ends sont les jours où l'on ne travaille pas.

1-5 Conception Musulmane

Dans la croyance Islamique, le travail est une adoration. Il offre au croyant des mérites innombrables dans ce monde et dans l'autre. L'Islam demande à ses croyants de gagner leur vie licitement et condamne sévèrement l'oisiveté qui est mère de tous les vices.

Vivre au crochet des autres (sans raison qui le justifie) est indigne d'un bon musulman adulte et capable de gagner sa vie. La mendicité sans raison valable est également proscrite sévèrement. L'Islam demande de la dignité et d'utiliser les causes licites possibles pour chercher un travail licite et y exceller. Le ciel ne pleut ni or ni argent, il ne suffit pas donc de demander à Dieu de la subsistance mais il faut également faire l'effort comme le demande le Coran.

Il faut gagner sa vie licitement, sans fraude ni préjudice (ni sur soi-même ni sur autrui) ni triche ni dans les secteurs que Dieu a interdit. Le secteur informel est donc banni pour les musulmans car le Coran dit bien que : « *Allah est bon et n'accepte que ce qui est bon (licite)* ». Au jour du jugement, Allah interrogera sur comment on a gagné notre argent et dans quoi on l'a dépensé selon encore cette religion.

1-6 Conception Malagasy

Les Malagasy accordent une place importante au travail dans leur système social et économique. Les Ntaolo Malagasy ont formulés des dictons pour illustrer leurs concepts sur le travail et en voici quelques-uns : « *Aza mipetra postiny ohatran'ny lamban'ny mpiasa* », ce dicton dit qu'il ne faut pas se reposer tout le temps dans la vie c'est-à-dire qu'on doit travailler pour survivre, donc on ne doit pas rester inactif. « *Vavolombelon'ny mpiasa ny bainga* », cette affirmation implique que sans travailleur, la terre ne produit rien. L'homme doit alors travailler afin de transformer son environnement pour satisfaire ses besoins. Quand on travaille, on ne doit pas gaspiller le temps. Si l'on doit faire une tâche aujourd'hui, on ne doit pas la remettre à demain. Et les ancêtres Malagasy l'ont dans un dicton qui dit que : « *Raharaha tokony atao anio aza hiandrasana rahampitso* ». « *Asa vadi-drano, tsy vita raha tsy ifanakonana* », il affirme qu'un travail ne peut être fait que si l'on ne s'entraide. Dans la société Malagasy, le « *fihavanana* » est très important surtout quand il s'agit de s'entraider pour des tâches ou un

travail car une personne ne peut tout faire en même temps. Sans connaître Adam Smith et son concept de division du travail, les ancêtres des Malagasy savaient déjà cette dernière. « *Miasa mafy tsy hitan-drafozana, ka alao ny vadiko hitantara aminy* », pour l'homme de la famille Malagasy, travailler est important car son travail lui permet de nourrir sa famille et de montrer à sa communauté qu'il peut s'occuper des siens. Donc, le travail est important du point de vue économique mais aussi d'un point de vue social. « *Asa atao an-kira, toa vita tsy natao* » : Quand on aime notre travail, travailler 40 heures par semaine semble très court, on trouve de la satisfaction.

Section 2- Le nouveau diplômé et l'insertion professionnelle

2-1 Qu'est ce qu'un nouveau diplômé ?

Un nouveau diplômé est celui qui sort tout juste des bancs des établissements que ce soit public ou privé et qui n'as pas encore d'expérience et qui ne risque pas d'en avoir si une personne ne lui donne sa chance. C'est souvent le problème commun des jeunes diplômés¹.

2-2 Qu'est ce que l'insertion professionnelle ?

L'insertion professionnelle évoque l'idée que le jeune fraîchement diplômé puisse acquérir son tout premier emploi stable appuyé par des ensembles de dispositifs Etatique. Pour VERNIERES². C'est « *un processus par lequel un individu ou un groupe d'individus, qui n'a jamais appartenu à la population active, atteint une position stabilisée dans le système d'emploi* ». Lors d'un décente au MEETFP, un agent du personnel de la direction appui à l'insertion des jeunes déclare pour l'insertion professionnelle que : « 02 notions sont à savoir concernant l'insertion professionnelle :

L'insertion comme salarié

L'insertion avec comme appui un projet individuel

L'insertion professionnelle se fait dans le cadre du marché de travail dans le cas ou l'offre de travail et la demande de travail se confronte pour donner naissance à un emploi. Mais la réalité à Madagascar révèle que l'offre de travail excède à la demande, le faible taux d'employabilité des secteurs secondaires et tertiaires... L'insertion professionnelle dépend pour beaucoup à la situation économique, si l'investissement se propage les créations d'emploi se trouvent

¹ Votre salaire.org/ Madagascar consulté le 28-10-2018

²VERNIERES M. (1993), Formation Emploi, éditions Cujas, Paris, 167 p.

multiplier et l'insertion va être facile. Ce pendant, le taux de salarisation à Madagascar est encore faible 12% et le secteur informel est en pleine croissance »³.

Section 3- L'emploi et le chômage

3-1 L'emploi

Le travail c'est la tâche, la prestation, l'activité humaine répétitive émané de la personne qui a offerte ses forces productives. Mais l'emploi elle-même se concorde avec la forme de salariat moderne : « le contrat de travail ». Le contrat conclu avec l'employeur, l'employé est titulaire d'un emploi stable dans la durée dépend de leur négociation.

Dans la dimension économique : l'approche micro incite une valeur égale entre le travail et l'emploi. Les économistes préfèrent généralement utiliser le terme travail plutôt que l'emploi le marché de l'emploi devient le marché de travail, l'offre d'emploi des entreprises devient la demande de travail dans les entreprises, la demande d'emploi des individus revête le terme d'offre de travail.

Dans le sens macro, l'emploi est un élément de la conjoncture économique. Le mot conjoncture veut dire « *un élément constitutif de la situation économique d'un secteur, d'une branche, d'une région ou bien d'un pays à un moment donné.* » Ce qui est changeant ou se susceptible de se modifier suite à des modalités économiques. Son étude est le fait des observatoires publics et des organismes privés. De ce point de vue, le volume de l'emploi s'appréhende par les statistiques des effectifs occupés et la durée réelle du travail. On peut donc classer l'emploi selon ses particularités : un emploi convenable, c'est un emploi qui satisfait trois conditions de l'OIT : du travail pour tous ceux qui en cherchent et sont disponibles, un travail productif et le libre choix de l'emploi pour tous les travailleurs. Un emploi typique : qui se définit par trois caractères principaux : un temps plein, un emploi à durée indéterminée et une protection garantie par une convention collective (syndicat). Tous les emplois ne remplissant pas ces conditions constituent des emplois atypiques. Et un emploi atypique dont ses critères comportent 02 éléments : un temps partiel et un emploi à durée déterminée. Les emplois indépendants sont les principaux exemples d'emplois atypiques.

³Une décente dans l'ancêtre du Ministère de l'Emploi, de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle faite le 15-01-2018

Le taux d'emploi mesure la capacité d'une économie à utiliser ses ressources humaines

$$Taux\ d'emploi = \frac{\text{Nombre de personne disposant d'un emploi}}{\text{nombre totale de la population active}} \times 100$$

La population active représente les personnes exerçant habituellement une activité professionnelle salariée ou non y compris celle qui se trouve momentanément sans travail telles que les personnes en congé maladie, chômeur ; en sont exclus les élèves, les retraités, les femmes en foyer et les militaires du contingent. Elle est formée par l'ensemble des individus qui sont engagés dans le marché du travail. Ils sont qualifiés de « *occupés* » quand ils exercent un emploi et de « *chômeurs* » lorsqu'ils en cherchent un.

L'économie peut à un moment se situer dans un déséquilibre qui freine ses activités et retarde son épanouissement. Durant cette période le nombre des populations actives dépourvues de leurs travaux rémunérés mais à tous moment disponible s'accroît. On les appelle « chômeurs ».

3-2 Le chômage

Le chômage peut se définir comme une disfonctionnement du marché de travail d'une part et une mauvaise gestion étatique d'autre part. C'est au XIXème siècle qu'il connaît un essor mondial ; suite à la modernisation du travail, divers problèmes confrontèrent les employeurs de l'époque visa même à un licenciement massive.

Selon la définition du BIT: « *un chômeur est tout individu dépourvu de l'emploi, disponible et à la recherche d'un emploi* ». Le Bureau International de Travail (BIT) est le secrétariat permanent de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) qui n'est d'autre aussi que le représentant de l'OIT dans chaque pays. Il sert de quartier général à l'ensemble des activités de ce dernier. Le bureau emploie quelques 2700 fonctionnaires de plus de 150 pays au Siège à Genève et dans 40 bureaux dans le monde. Dans une société ou un individu doit trouver un employeur pour subvenir à ses besoins, ne pas trouver un emploi met en mauvaise posture l'individu concerné et sa famille. Le chômage est donc un problème à la fois économique, sociale et politique.

Ce fléau ne touche pas que les travailleurs qui ont perdu leur emploi, les actifs occupés peuvent être en état de sous-emploi (attacher de travailler à temps partiel mais souhaitable de travailler plus). On rencontre souvent aussi des cas de chômeurs récurrents (le temps de trouver un autre emploi vacant) et des chômeurs découragés. Catégoriquement se sont plus les jeunes et les femmes qui sont victimes de ce problème économique. La comparaison internationale du

chômage se fait à partir du taux de chômage : un rapport exprimé en % du nombre de chômeur à la population active.

3-2-1 Les différentes formes de chômage

Le chômage peut revêtir différente forme selon l'origine et/ou la durée. On distingue le chômage apparent, le chômage conjoncturel, le chômage déguisé, le chômage frictionnel, le chômage saisonnier, le chômage structurel, le chômage technique et le chômage technologique.

3-2-1-1 Le chômage apparent

Absence d'emploi effective mesurée par les organismes ou institutions spécialisés. Le chômage apparent ne doit pas être confondu avec la demande d'emploi ou l'offre de travail, un chômeur effectif est une personne en âge de travailler sans emploi et qui recherche un au moment de l'enquête. Quant à la demande de l'emploi, elle peut émaner d'un individu occupant déjà un emploi et veut en changer.

3-2-1-2 Le chômage conjoncturel

Il résulte d'une baisse d'activité globale d'un pays ou d'un ensemble de pays. Par exemple en période de crise, la consommation a tendance à baisser et la production diminue, provoquant alors une hausse du chômage.

3-2-1-3 Le chômage déguisé

Il est dû à la portion des capacités des ressources humaines qui sont aptes et disponibles à travailler, mais qui ne sont pas utilisées dans l'activité économique, et qui ne sont pas considérées officiellement en chômage. Les personnes qui ont un emploi à temps partiel, souhaitant travailler à temps plein sont des chômeurs déguisés.

3-2-1-4 Le chômage frictionnel

Il est dû au temps nécessaire à un chômeur pour trouver un emploi correspondant à ses qualifications et ses moyens. Il est lié à la mobilité professionnelle, sectorielle et géographique.

3-2-1-5 Le chômage saisonnier

Il résulte du fait que certaines personnes ont des emplois saisonniers, il existe donc des variations dans la possibilité d'exécution de certains métiers. On parle alors de chômeurs saisonniers, puisque ces derniers ne travaillent que lors de certaines saisons de l'année.

3-2-1-6 Le chômage structurel

Il est lié au changement de longue période intervenu dans les structures démographique, économique, social et intentionnel.

3-2-1-7 Le chômage technique

Il est dû à toute interruption collective du travail résultant de causes conjoncturelles ou accidentelles de courte durée (légalement, ne dépassant pas plus de six mois).

3-2-1-8 Le chômage technologique

Il résulte du fait que les employés d'une entreprise sont parfois remplacés par des machines, ce qui mène à des mises à pied (licenciement)⁴.

⁴Madame RAMANANTSEHENO Domoina (2016-2017) Université d'Antananarivo, Cours Politique de l'emploi 3^{ème} mention économie ; promotion MAMIRATRA

CHAPITRE II- REVUE DE LITTERATURE

Ce second chapitre sera illustré par des revues de mémoires /thèses similaires, des ouvrages, et articles qui vont nous aider à mieux cerner le sujet mis en question.

Section 1- Mémoires et thèses similaires :

En 2013, RAZAFIMAHAZOMANANIRINA Harivola présenta sa mémoire comme thème « *la situation des jeunes diplômés Malagasy sur le marché de travail* ». L'intensification du taux de sous-emploi incita l'étudiant à poser la question suivante : « **Aurons-nous un emploi décent après nos études ?** » Pour atteindre un emploi décent, la personne concernée imposa le ton que seul un parcours digne de ce nom en matière d'instruction résoudra le problème. *La condition essentielle, offrant la possibilité à un emploi adéquat en termes de revenu et de conditions de travail, sera l'appartenance à un niveau d'instruction assez élevé d'où l'existence d'une forte corrélation entre l'éducation et le revenu. Ainsi, plus le niveau d'instruction augmente, plus le revenu s'accroît*⁵. Mais diamétralement opposé, Madagascar enregistre un taux de revenu faible, une économie en souffrance favorisée par un taux de pauvreté assez élevé. La misère et la précarité poussèrent les jeunes à stopper leurs études pour s'insérer dans l'économie substantive, le cadre environnementale n'est pas propice pour le développement d'un emploi atypique à un emploi typique. Les jeunes sont confrontés à des problèmes du système éducatif et une défaillance du marché du travail. La mise en œuvre des politiques efficaces à long terme semble une meilleure disposition parmi tant d'autres⁶.

En 2013, ANDRIAMBOLA Sitraka Anjaratiana dans une mémoire de maîtrise intitulée : « *trajectoire d'intégration sur le marche du travail, cas des jeunes diplômés de la faculté de droit, d'économie, de gestion et de sociologie* » a constaté que bon nombre des jeunes diplômés sont au chômage après leurs études. Trouver un emploi est un calvaire pour eux. Cette année, beaucoup de jeunes diplômés tentent leur chance sur le marché du travail mais le contexte politico-économique actuel du pays rend leur insertion professionnelle très difficile. Même ceux qui avaient déjà leur emploi l'ont perdu faute de la fermeture de plusieurs entreprises. Elle a posé comme problématique : « **Par quels mécanismes s'opèrent le processus d'intégration sur le**

⁵ Ibidem P.56

⁶RAZAFIMAHAZOMANANIRINA Harivola Mampionina ,2013, «*la situation des jeunes diplômés Malagasy sur le marché de travail* »

milieu du travail ? » Pour répondre à cette problématique la personne concernée avança comme hypothèses : le processus d'intégration sur le marché du travail se fait toujours par une logique d'action individuelle, les réseaux de groupes constituent un processus de pas dans l'imprégnation du milieu du travail et la recherche d'un travail est souvent l'effet d'un impératif du milieu social dans lequel l'individu s'insère mais non pas par effet de valorisation d'un diplôme. Son travail aboutit à une enquête réalisée auprès de 40 individus de la Faculté de Droit, d'Economie, de Gestion et de Sociologie sur la trajectoire d'intégration sur le marché du travail, il ressort qu'il n'est facile de trouver un emploi stable correspondant au niveau d'étude, avec un contrat à durée indéterminée. La recherche d'un emploi stable dépense également beaucoup de temps pour certain. Il est à noter que le réseau social tient une place importante dans l'insertion sur le marché du travail mais l'effort individuel est sollicité lors d'une recherche d'emploi. Actuellement, le diplôme perd de sa valeur réelle mais sert de passeport pour l'entrée sur le marché du travail. L'expérience professionnelle est le premier critère le plus valorisé suivi des qualités personnelles et le diplôme se place à la troisième place du critère d'embauche⁷.

Durant toujours cette même année c'est-à-dire en 2013, RAVOAJA Hajaina évoqua un autre référent non pas moindre, un grand mémoire pour l'obtention du diplôme d'études approfondies qui s'intitule « *l'insertion professionnelles des sortants de l'université cas de la faculté DEGS ANTANANARIVO* ». Son analyse s'est débuté à travers divers données statistiques de l'OIT vis-à-vis de l'insertion professionnelle. Dans ce contexte, sa problématique est la suivante : **Que font les principaux acteurs pour l'insertion professionnelle des sortants de la Faculté DEGS ?** Deux hypothèses sont mises en exergue par l'intervenant : l'insertion professionnelle des sortants de la faculté DEGS dépend des perceptions du marché de l'emploi par ces sortants et l'insertion professionnelle des sortants de la faculté DEGS résulte des mesures prises par cette faculté pour leur insertion professionnelle. Parmi les 42 enquêtés, 24 sont de sexe masculin tandis que 18 sont de sexe féminin. Les sortants de la Faculté DEGS ont usé divers possibilité qu'ils jugent convenable : stimuler des capacités de communication pour gagner la confiance professionnelle de l'employeur, d'autres ont pris beaucoup d'initiative, d'autres encore ont fait preuve de sérieux, de curiosité, de flexibilité et de persévérance dans les études, d'autres ont effectué des activités extra-professionnelles avec leurs collègues, d'autres ont suivi une formation qu'ils ont adapté à l'emploi, d'autres ont fait des stages, d'autres se sont adaptés à l'environnement professionnel, d'autres encore ont eu recours à leurs relations.

⁷ANDRIAMBOLA Sitraka Anjaratiana , 2013 « *la trajectoire d'intégration sur le marche du travail, cas des jeunes diplômés de la faculté de droit, d'économie, de gestion et de sociologie* »

L'insertion professionnelle des sortants de la Faculté DEGS résulte des mesures prises : « les mesures fonctionnelles et les mesures académiques ». Le premier est l'ensemble des programmes d'enseignement professionnalisant, les coopérations avec des entreprises et des agents économiques, ainsi que les partages des compétences par les enseignants. Le second correspond à des programmes d'enseignement orientés vers la recherche, le développement de la personnalité physique, affective, psychique, mentale et morale des étudiants, ainsi que le respect des bonnes mœurs et des règles de bonne conduite⁸.

En 2015, RAJAONARIMANANA Annick Princiah proposa « *l'emploi et chômage à MADAGASCAR (année 2010)* », la problématique se structura comme suit **comment maîtriser le chômage et favoriser l'emploi pour sortir Madagascar de la pauvreté ?** Pour promouvoir l'emploi l'Etat doit chercher des financements et assurer l'éducation de base et également la formation professionnelle des travailleurs (contraintes majeurs), lesquels demeurent les principales sources de l'amélioration de l'emploi et des revenus des populations et aussi la solution au problème de pauvreté⁹.

Pour l'année 2016, RAZAFINDRAKOTO ANDRIAMASY Faratiana opta pour : *la difficulté d'insertion professionnelle des jeunes de 18 ans et plus : cas des zones de présélection de KARIBO services 67ha dans le premier arrondissement d'Antananarivo*. L'accroissement inquiétant du taux de chômage lui poussa à poser pas mal de questions : « **La pauvreté est-elle la conséquence du chômage ou l'inverse pour notre pays ? Qu'est ce qui favorise le chômage à Madagascar ? Quels sont les facteurs de blocage des jeunes de 18ans et plus à s'insérer dans le monde du travail ?** » La non-insertion professionnelle des jeunes est provoquée par le chômage actuel qui est dû principalement à l'insuffisance du marché de l'emploi et à la prédominance du favoritisme, les crises politiques cycliques sans oublier la corruption et l'individualisme¹⁰.

En 2016, RANDRIANTIANARINTSOA Alinekena Anjaraso sur « *la problématique de l'emploi des jeunes à Madagascar* » a trouvé comme question recherche : **les problèmes d'emploi des jeunes sont-elles liées à une insuffisance de qualification ?** Pour répondre

⁸RAVOAJA Hajaina 2013, « *l'insertion professionnelles des sortants de l'université cas de la faculté DEGS ANTANANARIVO* »

⁹RAJAONARIMANANA Annick Princiah , 2015 « *l'emploi et chômage à MADAGASCAR (année 2010)* »

¹⁰RAZAFINDRAKOTO ANDRIAMASY Faratiana Stéphanie, 2016 : « *la difficulté d'insertion professionnelle des jeunes de 18 ans et plus : cas des zones de présélection de KARIBO services 67ha dans le premier arrondissement d'Antananarivo* ».

provisoirement à cette problématique, l'impétrante propose que la formation élevée augmente la chance de trouver un emploi ; l'expérience est plus valorisée que la formation scolaire et enfin que l'âge augmente la probabilité de trouver un emploi décent. Pour Madagascar le problème n'est largement pas le coût de la main d'œuvre qui détermine l'offre d'emploi des jeunes. On a vu que c'est la qualification qui freine le plus souvent l'embauche par les entreprises, les entreprises préfèrent investir dans les machines, ou embauchent les plus expérimentés. L'éducation qui est considérée comme le premier signal d'une qualification est encore un problème dans le pays car le taux de scolarisation est encore assez faible. Par contre pour les diplômés la difficulté est le non accompagnement des jeunes dans la recherche d'expérience professionnelle qui est la principale cause de leurs mauvaises affectations pour améliorer leurs qualifications¹¹.

En 2017, RAHARIVOLOLOLONIAINA Maria s'intéressa à un endroit précis, une mémoire de fin d'études en vue de l'obtention du diplôme de licence intitulé « *l'insertion professionnelle des jeunes défavorisés cas du BUCAS ANTANIMENA* ». Elle posa la question suivante : « **L'accompagnement effectué par le BUCAS est-il utile pour l'insertion des jeunes défavorisés dans le monde professionnel et au développement humain intégrale ?** ». Notons que BUCAS est une conception chrétienne de développement basée sur l'autopromotion et la justice sociale dans le but d'améliorer les conditions de vie de la population en général et les plus défavorisées en particulier. Cet accompagnement se fait à travers des actions d'information, de concertation, d'animation et de formation auprès des partenaires. Elle proposa 03 hypothèses : la mise en réseau des centres de formation professionnelle à l'aide des réunions et de conférences, la formation des formateurs des centres de formation professionnelle organisée par le BUCAS et la mise en place du Bureau de l'emploi. Après réflexion, le BUCAS donne des formations pour les responsables des centres sur l'insertion professionnelle. Il organise aussi des clubs de jeunes afin que ces derniers puissent communiquer et discuter avec les autres jeunes défavorisés comme eux. Dans ce sens, il organise des voyages et visites d'entreprises pilotes pour stimuler la création d'entreprise et aider les jeunes à mieux connaître les démarches dans la création d'entreprise individuelle¹².

Ces 07 revues universitaires ont pour point commun le thème emploi et certes, le thème sur la trajectoire des jeunes étudiants diplômés sortant d'Ankatso a été traité maints et maints

¹¹RANDRIANTIANARINTSOA Alinekena Anjarasoa, 2016 : « *la problématique de l'emploi des jeunes à Madagascar* »

¹²RAHARIVOLOLOLONIAINA Maria, 2017, « *l'insertion professionnelle des jeunes défavorisés cas du BUCAS Antanimena* ».

fois, mais notre recherche se penchera surtout vers la trajectoire d'une promotion en mention ECONOMIE suite à l'obtention du diplôme de LICENCE. Donc, dans cette recherche, nous analyserons particulièrement la trajectoire et l'insertion professionnelle de ces jeunes diplômés.

Section 2- Ouvrages, revues et articles :

Voici quelques supports qui vont nous éclaircir sur les perspectives, les comportements à savoir et des rénovations supplémentaires.

M. M. PUPIER Maurice a proposé un marché du travail. Analyse de l'activité du marché qui stipule que : *« Constatant qu'il n'y a pas une définition du marché du travail, mais plusieurs, qui privilégient suivant le cas : l'offre, la demande, le temps ou l'espace, M. Pupier s'efforce d'introduire un peu de clarté dans ce domaine mouvant. Il s'attache ensuite à l'analyse de l'activité du marché du travail. Deux moyens sont utilisés : l'activité du marché est touchée par l'étude de la mobilité inter-firmes et par celle du nombre des embauches. L'exemple des départements du Rhône et de la Loire montre que l'activité du marché est fonction beaucoup plus de la fluidité de la main-d'œuvre (compensation des entrées et des sorties) que de la variation d'effectifs. L'activité mensuelle dépend plus du comportement des travailleurs que des variations saisonnières ou conjoncturelles de la production. Par contre, la variation d'effectifs, qui ne contribue que faiblement à l'activité du marché, est un bon indice conjecturel¹³. »*

Pour PAILLAT Paul. Maillard Jean-Philippe, il démontra Le nouveau marché du travail : *« L'absence d'orientation professionnelle (ou sa grande insuffisance) , le mauvais départ des jeunes bien illustré par leur chômage actuel, la difficulté du choix avant 20 ans, le retour des femmes sur le marché du travail après une longue interruption, l'inactivité des diplômées, la faiblesse de la main-d'œuvre par rapport aux besoins et par rapport à l'accroissement de la population inactive, etc. Ces points sont peu connus ou mal compris du public¹⁴ »*

GAMBIER Dominique s'est focalisé sur le *Marché du travail et espace : un point de vue théorique* : *« Au terme de cette tentative d'intégration de l'espace dans le fonctionnement du marché du travail, nous soulignerons d'abord deux aspects. Le premier concerne la question des limites géographiques du marché du travail. Nous pensons avoir montré que les concepts*

¹³M. M. PUPIER Maurice — *Le marché du travail*. In: Population, 25^e année, n°1, 1970. p. 215; <http://www.persee.fr>

¹⁴PAILLAT Paul. Maillard Jean-Philippe — *Le nouveau marché du travail*. In: Population, 24^e année, n°1, 1969. pp. 133-134; <http://www.persee.fr>

d'espace et de marché du travail conduisent rejeter l'idée d'un « marché local » ayant ses propres frontières, sauf si l'on en reste à une vision concurrentielle du marché du travail, pour laquelle les multiples limites du marché concourent à de multiples frontières. Et, pourtant, l'intégration de l'espace dans le fonctionnement du marché du travail reste un objectif essentiel, compte tenu des raisons invoquées au début de cet article. Mais, plus qu'une question de frontières, elle doit nous conduire à préciser les relations entre firmes sur ce marché, les relations entre le processus d'affectation de la main-d'œuvre dans des s'opère. L'analyse des comportements d'agents n'est qu'un premier pas pour une théorie de la structure du marché du travail qui permettrait de mieux saisir l'impact et la propagation dans l'espace d'une perturbation sur celui-ci. En d'autres termes, toute approche du marché du travail dans un cadre fixé priori, loin d'être inutile, est un point de passage obligé de la démarche scientifique aujourd'hui, si l'on veut expliciter cette articulation entre espace des relations propres au marché du travail et espace géographique. Elle ne doit pas sous-estimer, toutefois, les limites que ne manquent pas d'apporter les frontières de ce cadre « extérieur » au marché du travail, sans chercher à fixer les contours d'un cadre « idéal » pour l'objet étudié.

Enfin, nous pensons avoir suffisamment insisté sur le fait que la démarche proposée conduit à ne pas séparer, dans sa conception au moins, la politique de l'emploi de la politique d'aménagement. La mobilisation de la main-d'œuvre est en rapport direct avec les politiques de logement, de transport, etc., en ce que celles-ci induisent certains comportements de la part des agents économiques. Le dire commence à être reconnu (19), le montrer du point de vue de la théorie du marché du travail reste encore à faire : nous pensons avoir montré l'urgence de cette tâche posé quelques jalons en ce sens¹⁵. »

Et pas moindre SCHWEITZER Sylvie sur son Marche du travail et genre qui affirma que :

« MAGE : Marché du travail et genre, est un groupement de recherche pluridisciplinaire, comme le CNRS en connaît. Sa thématique majeure est articulée autour d'une lecture sexuée du monde du travail...Sept thématiques de travail ont donc été dégagées, qui associent sociologues, économistes, juristes, historiens, psychologues, philosophes, spécialistes des sciences de l'éducation et des sciences politiques (une centaine de chercheurs et enseignants, membres d'une vingtaine de laboratoires): système scolaire et différence de sexe ; féminisation et masculinisation des professions; employabilité, qualification et salaires; flexibilité du temps et

¹⁵Gambier Dominique. *Marché du travail et espace : un point de vue théorique*. In: Espace géographique, tome 9, n°1, 1980. pp. 7-13; <http://www.persee.fr>

de l'emploi; chômage et précarité; politique d'égalité professionnelle et politiques familiales; la division sexuelle du travail, permanence et variabilité. Il s'agit donc d'organiser la mise en relation de champs et d'objets de recherche différents, autour de questions communes : quels sont les liens entre la progression des femmes dans le système scolaires la croissance de l'activité féminine sur le marché du travail ? Comment comprendre l'écart entre la qualification scolaire des filles et la faible valeur sociale du travail féminin? Comment réunir les interrogations sur les recompositions de la population active et celles sur les transformations des relations professionnelles et des mouvements sociaux? Comment penser les interactions entre politiques d'emploi et politiques familiales, entre politiques d'égalité professionnelles et politiques de gestion de la main-d'œuvre des entreprises?¹⁶ »

¹⁶Schweitzer Sylvie. *Marché du travail et genre*. In: Vingtième Siècle, revue d'histoire, n°48, octobre-décembre 1995. pp. 148-149; <http://www.persee.fr>

CHAPITRE III : SOUBASSEMENT DES

APPROCHES THEORIQUES

Dans ce dernier chapitre on publiera les théories relatives au marché de travail, au chômage et pour finir le diplôme et l'insertion professionnelle.

Section 1- Marché de travail

Un panorama des théories économistes, de l'orthodoxie aux hétérodoxies le concept du marché lui-même donna naissance à une dichotomie devenue universelle. Un objet de discordes qu'on peut parfois qualifier de litige.

Sans oublier le dilemme procuré par le mot « Salaire-emploi » ; les préoccupations des principaux acteurs économiques ne sont pas identiques.

1-1 Les théories néoclassiques

Le propre du modèle néo-classique rime avec l'analyse microéconomique (La microéconomie s'intéresse aux décisions des ménages et des entreprises et étudie en détail les prix et les niveaux de production dans des secteurs particuliers.) et un marché supposé en concurrence pure et parfaite. Cette analyse postule que le travail obéit aux mêmes règles d'échange que les autres biens.

1-1-1 Les offres et demandes de travail

1-1-1-1 L'offre du travail

L'offre du travail émane de la population active et elle fait l'objet de la part de l'offreur (le travailleur) un arbitrage travail/loisir. La courbe d'offre de travail est une fonction croissante de taux de salaire. Ce dernier est le salaire d'équilibre sur le marché de travail selon l'analyse néoclassique. D'après l'effet de substitution ou celui de revenu qui prédomine, l'offre de travail peut être normalement croissante ou à rebroussement, donc atypique. En deçà d'un salaire « plancher », l'offre est décroissante parce que la faiblesse de la rémunération et la pénibilité du travail n'incitent pas à travailler. Entre le salaire « plancher » et jusqu'à un salaire « plafond », l'offre devient normale, donc croissante avec le taux de salaire ; enfin, au-delà de ce plafond, l'offre redevient décroissante.

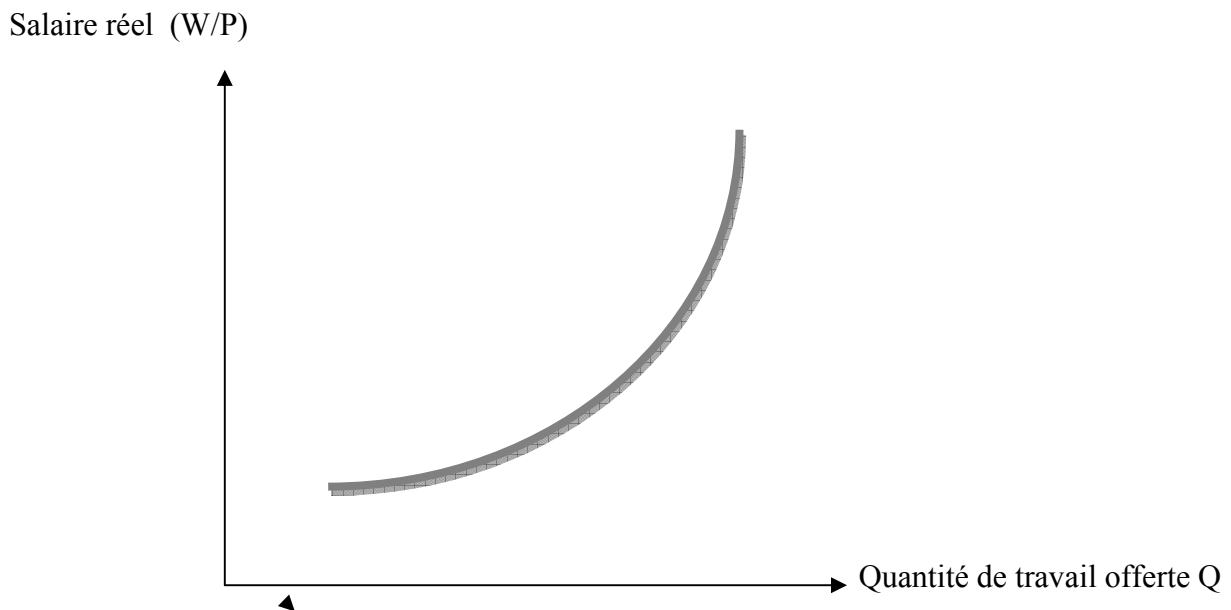


Figure n°1 : La courbe de l'offre de travail néoclassique

Source : Investigation Personnelle

1-1-1-2 La demande de travail

La demande de travail quant à elle est une fonction décroissante du salaire réel du fait de l'inévitabilité du rendement de travail à caractère décroissant. En effet, la production marginale du travail est décroissante : la production s'accroît mais la cadence diminue jusqu'au moment où les coûts de production et le gain perçu de l'emploi d'un supplément de travailleur s'annulent. En d'autres termes, il s'avère de plus en plus coûteux de produire.

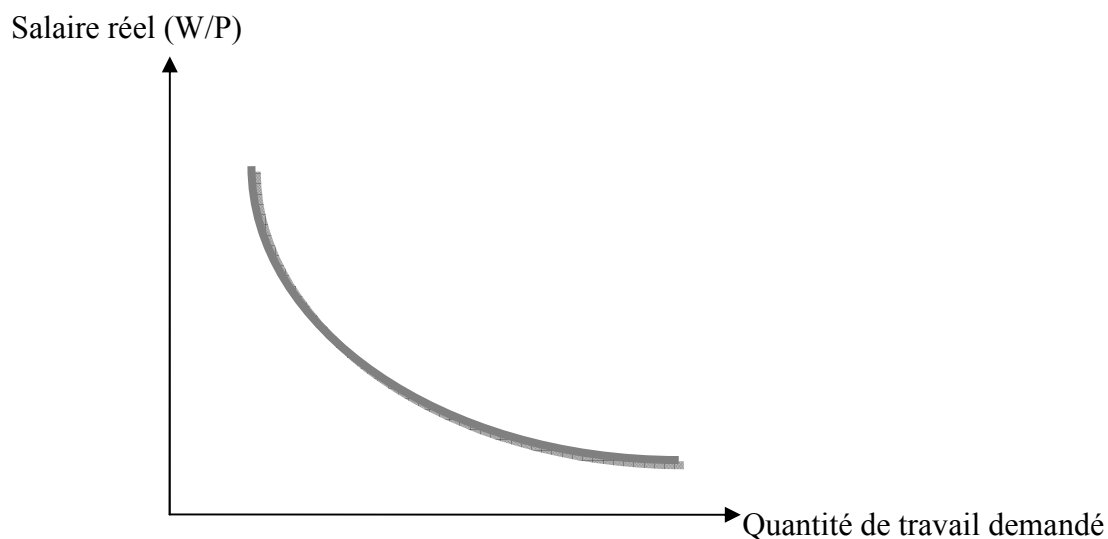


Figure n°2 : La courbe de demande de travail néoclassique

Source : Investigation personnelle

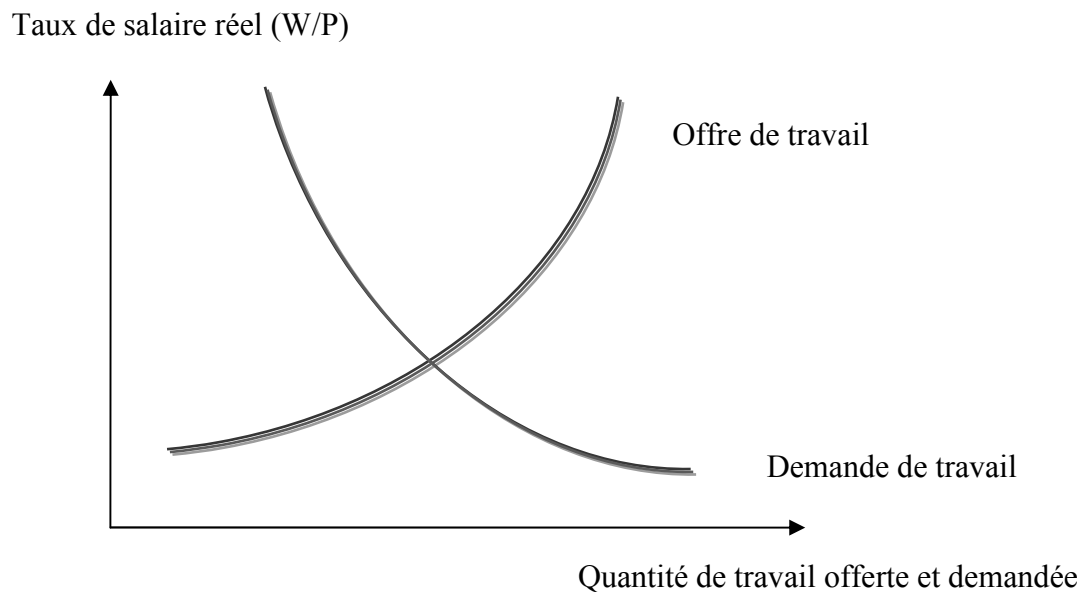


Figure n°3 : L'équilibre sur le marché de travail

Source : Investigation personnelle

L'intersection de la courbe de l'offre de travail et celle de la courbe de la demande de travail donnera naissance à un salaire d'équilibre et un plein emploi.

1-1-2 Marché de concurrence pure et parfaite

Semblable à celle des marchés de biens et services le marché de travail est supposé en concurrence pure et parfaite (un marché de bien et service est en situation de concurrence pure et parfaite quand les cinq conditions suivantes sont réunies : atomicité des agents, transparence du marché, homogénéité des produits et mobilités des facteurs de production ainsi que la liberté d'entrée et de sortie du marché) si ses conditions mentionnées ci-dessous sont respectées :

Rationalité absolues des acteurs

Décentralisation des décisions

Flexibilité totale du taux de salaire

1-1-3 Autres approches libérales

L'analyse en concurrence imparfaite débouche sur le fait qu'il y a un système monopolistique/oligopolistique (syndicats) ou bien le monopsonne/oligopsone fait surface (patronat). Sans oublier les discriminations et l'intervention de l'Etat.

Enumérons quelques théories qui assouplissaient le modèle libérale :

1-1-3-1 Le prolongement de l'hypothèse de l'homogénéité du facteur travail via la théorie du capital humain (G.Becker¹⁷ et Th. Schultz¹⁸)

En tant qu'ensemble de capacités économiquement productives d'un individu, le capital humain en fait partie et la gestion du capital humain est assimilable à celle du capital productif au sens traditionnel. En particulier, en matière de choix d'investissement, la hiérarchie des salariés traduit le fait que les salariés les mieux payés sont logiquement ceux qui ont le plus investi en matière de formation.

1-1-3-2 Pour l'hypothèse de l'information imparfaite : les théories du « job search » ou de la prospection d'emploi et du capital

Dans le camp d'une personne qui en rêve d'occuper un emploi, son calcul économique peut s'appliquer à la détermination du nombre optimale des visites. L'offreur de travail est en même temps un demandeur d'informations qui donnent des renseignements sur les salaires, les emplois, les qualifications, les conditions de travail... mais avec un coût d'obtention plus ou moins important. L'offreur de travail arrêtera sa prospection quand le gain marginal attendu égalisera le coût marginal de la visite d'entreprise. C'est la thèse de la démarche rationnelle de prospection (G. Stigler¹⁹). Vienne ensuite la définition d'un salaire de réserve qui égalisera les coûts et gains marginaux de la recherche d'emploi, ce qui dépend de la distribution des salaires dans l'économie, du degré de stabilité des emplois proposés et de l'impatience de chaque demandeur d'emploi.

La théorie du signal au camp des employeurs ; ne connaissant pas les capacités des candidats à l'embauche les offreurs d'emploi recherchent tous les signaux que ceux-ci peuvent émettre en particulier le diplôme et les signes des potentialités du candidat (son niveau de productivité).

¹⁷Gary Becker (1930-2014) issue de son livre: « Human capital : A theoretical and empirical analysis » sortie le 1964.

¹⁸Theodore Schultz (1902-1998) issue de son livre: « Human Resources, Human Capital : Policy issues and research opportunities.

¹⁹George Stigler (1911-1991)

Pour les dépassements du modèles de base ; 04 théories sont mis en exergue

1-1-3-3 La théorie des contrats implicites (C.Azariadis²⁰)

Quand le salaire et l'emploi sont régis par le marché, ils peuvent varier considérablement pour assurer l'égalisation de l'offre et la demande de travail. Selon cette théorie, les contrats implicites qui lient travailleurs et entreprises ont précisément pour but d'assurer au marché un fonctionnement moins erratique et d'assurer aux travailleurs un salaire plus stable. Pour cela, tout se passe comme si les entreprises jouaient le rôle de compagnies d'assurances protégeant leurs travailleurs des risques de fluctuations excessives de leurs revenus, en leur proposant en période économique favorable un salaire moyen inférieur au salaire WALRASIEN. La différence correspond à la prime d'assurance.

1-1-3-4 La théorie de l'économie contractuelle

Le passage de la micro à la macro donne lieu à plusieurs séries de travaux qui ont également pour ambition d'expliquer la rigidité des salaires, et qui portent notamment sur : la stratégie d'embauche de firmes au niveau d'un bassin d'emploi, la distinction au sien du marché de travail, d'un secteur contractuel et d'un secteur concurrentiel, l'indexation des salaires qui rigidifie le salaire réel et semble favoriser le chômage et la coordination des décisions individuelles qui est dans l'espace un problème du niveau de centralisation (firme ou branche) par contre dans le temps pour un problème du degré de synchronisation des décisions. Toutes désynchronisations des contrats passés entre les différentes firmes et les travailleurs d'un même d'un bassin d'emploi peuvent être cause de rigidité et de dysfonctionnement macroéconomique. Sans oublier le rôle des syndicats dans le maintien du taux de salaire : application au marché du travail de la théorie des « menu costs » selon laquelle les syndicats peuvent ne pas être micro économiquement incités à modifier leurs décisions, en matière de taux de salaire, si la perte d'utilité est faible par rapport au coût d'ajustement/négociation ; il n'empêche que les conséquences macroéconomiques de ce statuquo peuvent être considérables.

²⁰ Costas Azariadis (1943-...) issue de son recherche: « Implicit Contracts and fixed Price Equilibria », The Quarterly Journal Economics publié le 1975.

1-1-3-5 La théorie du salaire d'efficience (H.Leibenstein²¹)

La productivité individuelle serait une fonction croissante du salaire réel (alors que dans la théorie de base, c'est le salaire qui est en fonction croissante de la productivité). Les employeurs arbitrent entre l'efficacité du travail et son coût. Le salaire d'efficience est le salaire optimal que définit la firme à l'issue de cet arbitrage. On constate que la formation des salaires dépend alors davantage de la gestion interne du personnel que de mécanismes macroéconomiques : il peut y avoir sous-emploi, puisque le salaire est rigide et que c'est l'emploi qui devient la variable d'ajustement. Cette théorie trouve son point de départ dans l'analyse qu'H. Leibenstein a faite dans les PVD et qui l'a conduit à introduire le concept d'inefficience X pour regrouper tous les types d'inefficacité provenant d'un manque de motivation J.Stiglitz²² a appliqué ce concept aux pays industrialisés et montré que les entreprises peuvent inciter leurs salariés à augmenter leur productivité en leur versant un salaire supérieur à celui du marché.

1-1-3-6 La théorie de l'économie de partage (M.Weitzman²³)

L'ambition de cette théorie est de fournir une solution de sortie de crise stagflationniste en proposant une réforme profonde du mode de rémunération pour rendre compatible stabilité des prix et réalisation du plein-emploi. Pour cela, il faut passer d'une « économie de salariat » où les salaires sont figés à une « économie de partage » qui établisse une relation entre les rémunérations des travailleurs et les résultats de leur entreprise : leur serait proposée une rémunération scindée en deux parties, l'une fixe et l'autre, le « bonus », liée, à un indicateur de performance de la firme.

L'économie de salariat est en sous-emploi dès que le salaire effectif est supérieur au salaire de plein-emploi et cela peut d'autant plus facilement se produire qu'il y a absence de coordination entre les entreprises. Alors qu'en économie de partage, les firmes prennent leurs décisions d'embauche en fonction de la seule partie fixe du salaire, ce qui pousse à la hausse la demande de travail à partir du moment où cette partie fixe est inférieur au salaire de plein-emploi. Mais, grâce au partage des profits, le salaire total a beaucoup de chances d'être plus élevé et d'être même égal au salaire de l'économie de salariat .Si bien que l'on peut avoir pour un même niveau

²¹ Harvey Leibenstein (1922-1994) ; cette notion apparaît dans les travaux « d'économie de développement » en 1957

²² Joseph Stiglitz (1943-...) ; publié dans un article de 1984 intitulé « Equilibrium unemployment as a worker discipline device ».

²³ Martin Weitzman (), « l'économie de partage » sortie en 1986 pour 230 pages environ.

de rémunération une économie de partage en plein-emploi et une économie de salariat en situation de chômage, cela pour des raisons purement microéconomiques.

1-2 Les théories keynésiennes

1-2-1 Le modèle keynésien

Cette analyse domine chez les économistes keynésiens c'est-à-dire adeptes de la pensée de John Maynard Keynes²⁴ (économiste anglais, 1883-1946) tels que John Hicks²⁵, Nicholas Kaldor²⁶, ...rappelons que les keynésiens sont des macro-économistes (raisonnement en terme d'économie nationale, de circuit) qui soutiennent l'intervention de l'Etat. Avant entamer la politique keynésienne concernant l'emploi ; JM-Keynes critiqua fortement le modèle néo-classique fondé sur un marché. Il accepte le premier postulat néo-classique : la demande de travail des entreprises se fixe en fonction d'un taux de salaire directement lié à la productivité marginale mais nie formellement que l'offre de travail des individus se fixe en fonction d'un taux de salaire dont l'utilité compense la désutilité marginale de travail mais dépend des institutions , des négociations et des rapports de force entre employeurs et employés.

Keynes introduit 04 points de vues économique :

Raisonnement macroéconomique

Le salaire est pour lui un revenu plus qu'un prix/coût

Le salaire est déterminé par le niveau de l'emploi

Il s'intéresse au marché de l'emploi plus qu'à celui de travail

L'offre de travail est une fonction croissante du salaire, mais il y a 2 différences avec les néoclassiques : ce salaire est le salaire nominal ou courant et non le salaire réel ou déflaté de la hausse des prix (le pouvoir d'achat). Selon Keynes, les travailleurs sont « victimes de l'illusion monétaire » (en clair, une augmentation de quelques euros est perçue comme une bonne augmentation alors qu'il faudrait en retirer la hausse des prix). Ce salaire est rigide à la baisse. La courbe ne descend pas continuellement. Elle s'arrête à un palier que l'on pourrait appeler salaire

²⁴*La Théorie Générale de l'Emploi, de l'Intérêt et de la Monnaie* est la principale œuvre de l'anglais **John Maynard Keynes** (1883 -1946). Publiée à Londres en 1936 (puis traduite en France après la seconde guerre mondiale), la *Théorie Générale* (24 Chapitres) est avant tout une théorie de l'emploi. C'est parce qu'elle offrait une solution plausible à l'angoissant problème du chômage (taux de chômage supérieur à 10 % en Grande Bretagne) qu'elle fût fort bien accueillie en 1936.

²⁵John Hicks (1904-1989), un économiste britannique qui prônait le néo-keynésianisme

²⁶Nicholas Kaldor (1908-1986) , un économiste britannique qui prônait le néo-keynésianisme

minimum. Les travailleurs refusent de travailler pour un salaire inférieur à ce niveau minimum. Les syndicats de salariés défendent cette position. En effet, deux séries évoquent la rigidité du salaire : la première pour des raisons d'ordre institutionnel, concernant les modalités des négociations salariales, qui sont périodiques et collectives et la seconde pour des raisons liées au niveau d'approche du chômage : les salariés seraient plus sensibles à une évolution défavorable de l'emploi un niveau global qu'au niveau local.

La demande de travail des entrepreneurs est une fonction décroissante du salaire réel, comme dans l'analyse néoclassique. Plus le salaire est élevé et moins les entreprises embauchent et inversement.

Keynes définit la fonction de l'emploi comme l'inverse de la fonction de l'offre globale et il l'exprime en unité de salaires : « son objectif est de relier chaque montant de la demande effective mesurée en unités de salaires... au volume de l'emploi pour lequel le prix d'offre de la production qui résulte est égal au dit montant de la demande effective ». La relation (emploi-demande effective) établie signifie qu'une variation de l'emploi entraîne une variation dans le même sens du prix d'offre de la production et donc de la demande effective. Dans le sens contraire (demande effective-emploi), la relation établie signifie qu'une variation de la demande effective induit une variation de l'emploi.

La figure ci-dessous montre comment Keynes détermine le niveau de l'emploi. Selon lui, le niveau de l'emploi est déterminé par le niveau de production (Y), lequel à son tour dépend de la demande effective. Autrement dit, le niveau de l'emploi dépend de la demande effective qui correspond au volume de production décidé par les entrepreneurs en fonction de leur anticipation sur la vente et de la rentabilité des investissements. La demande effective est une demande solvable soutenue par un pouvoir d'achat solvable, une demande attendue par les entrepreneurs, soit une demande prévue et non une demande réelle. Cette demande est formée par deux composantes : la consommation et l'investissement.

Le niveau de la consommation des ménages dépend de leur revenu et de leur propension à consommer. Le niveau de l'investissement quant à lui dépend de la décision des entrepreneurs qui mettent en œuvre un calcul afin de faire une comparaison entre le rendement obtenu de leur investissement et le taux d'intérêt courant.

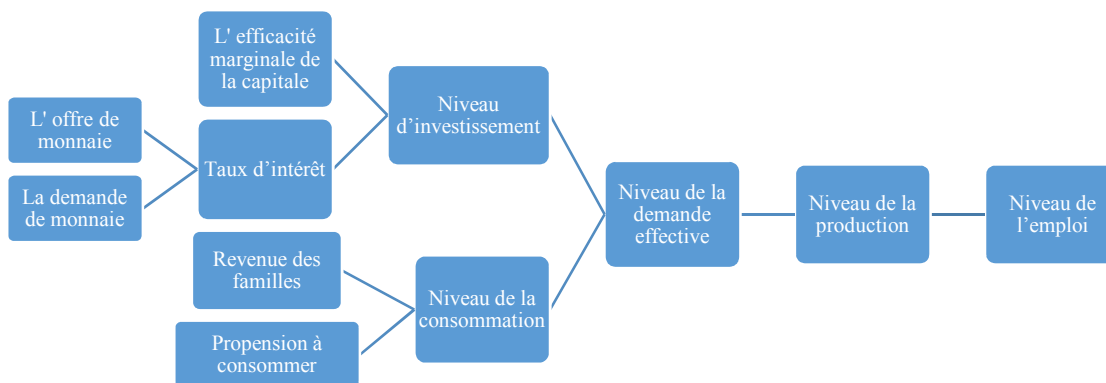


Figure n°4 : La détermination de l'emploi par Keynes

Source : Cours d'histoire de la pensée économique en première année

1-2-2 le modèle marxiste

1-2-2-1 Exploitation de la force de travail et salaire

La valeur de la force de travail correspond au temps socialement nécessaire à son entretien et à sa reproduction. Et le salaire est le prix, exprimé monétairement, de la force de travail. La plus-value est la différence entre la valeur créée par le travailleur pendant son temps de travail et la valeur de sa force de travail ; elle est la différence entre la valeur d'usage de la force de travail et sa valeur d'échange. L'exploitation du travailleur par le capitaliste vient du fait que celui-ci récupère à son profit le temps de travail du travailleur qui excède la valeur de sa force de travail. Tout se passe comme si une partie du travail était, l'autre non ; et le rapport entre la part non payée et la part payée mesure le taux d'exploitation. Le capitalisme cherche à accroître ce taux d'exploitation en élevant la durée du travail, l'intensité du travail ou encore la productivité du travail. Un passage de Karl Marx dans le capital le confirme : « ²⁷Qu'est ce que le salaire ? Comment est-il déterminé ? Si l'on demandait à des ouvriers à combien s'élève votre salaire ? Ils répondaient : l'un ; je reçois de mon patron 1 mark pour une journée de travail, l'autre je reçois 2 marks. Suivant les diverses branches de travail auxquelles ils appartiennent, ils énuméreraient les divers sommes d'argent qu'ils reçoivent de leurs patrons respectifs pour la production d'un travail déterminé, par exemple : pour le tissage d'une aine de toile ou pour la composition d'une page d'imprimerie. Malgré la diversité de leurs déclarations, ils seront tous

²⁷Karl Marx, « *Le capital I* », 1887, p.33

unanimes sur un point : le salaire est la somme d'argent que le capitaliste paie pour un temps de travail déterminé ou pour la fourniture d'un travail déterminé. »

1-2-2-2 Emploi et condition ouvrière

Chez Marx²⁸, l'emploi dépend du processus d'accumulation du capital et des progrès de la productivité, facteurs qui tous deux contribuent à la dégradation des conditions de vie des travailleurs²⁹.

Passons dans le cadre du chômage où on va s'intéresser sur ces fondements théoriques. Toujours dans l'Etat d'esprit d'une divergence entre Classique-Néoclassique et Keynésien.

Section 2- Le chômage

Il existe deux grandes approches au sujet de l'explication du phénomène du chômage. La première approche (celle qui domine depuis les années 80) d'orientation libérale consiste à dire que le chômage résulte des défaillances du marché du travail. En d'autres termes, s'il y a chômage, c'est parce que l'offre et la demande de travail ne sont pas équilibrées. Et pourquoi ne sont-elles pas équilibrées ? Parce que le marché est régulé de l'extérieur par tout un ensemble d'acteurs et d'institutions qui empêchent au marché du travail de fonctionner convenablement c'est-à-dire sans entrave. Ces « empêcheurs de marché en rond » sont plus exactement au nombre de trois : l'Etat qui institue un salaire minimum (SMIG) et ce faisant qui élimine du monde du travail des salariés dont la productivité serait inférieure à leur coût salarial pour les entreprises. L'Etat encore une fois qui fait peser des charges patronales et sociales trop lourdes sur l'emploi, ce qui a pour effet de réduire le niveau de l'emploi. Les syndicats qui empêchent les patrons de flexibiliser la main d'œuvre lorsque la conjoncture est néfaste ou qui refuse toute diminution de leur quantité de travail, et/ou de leur salaire. Et, enfin les systèmes d'indemnisation du chômage qui seraient trop élevés et qui inciteraient les agents à privilégier le

²⁸Marx (1818 -1883) est né en Prusse, de famille aisée, cultivée et libérale (père avocat), il entre à l'université de Bohn en Droit-Philosophie. Il fait une thèse sur *Epicure*. Faisant partie des hégéliens de Gauche, le gouvernement le refuse en tant que professeur. Il sera successivement expulsé de la France (1845), de la Belgique (1848), puis d'Allemagne, il s'installera en Angleterre dans la misère malgré l'aide de son ami Engels. Les principaux travaux de Marx sont : *la Lutte des Classes en France* (1850) ; *Le 18 Brumaire de L.N Bonaparte* (1852) ; *La contribution à l'économie politique* (1857) ; *Salaires, prix et profits* (1865) ; *Le capital I* (1867) ; *La guerre civile en France* (1871) ; *Critique du programme de Gotha* (1875) ; *Le Capital II et III* (1895) ; *Le Capital IV* (1905).

²⁹Christian BIALES Professeur de Chaire Supérieure en Economie et Gestion Montpellier (France) www.christian-biales.com consulté le 12-11-2017

chômage au travail (Pour preuve s'il en est besoin : il y a environ 300.000 emplois qui ne sont pas pourvus en France alors que le niveau de chômage est particulièrement élevé).

Cette approche part donc de l'idée selon laquelle le chômage résulterait des dysfonctionnements du marché du travail : dysfonctionnements qui seraient de la responsabilité de l'Etat et des salariés eux-mêmes. Ce faisant, s'il y a chômage, ce chômage est volontaire (on parle aussi de chômage classique en référence à la théorie classique et néoclassique de l'autorégulation des marchés). En effet, si on laissait le marché du travail libre d'entrave, l'offre et la demande s'équilibreraient à court terme en faisant jouer les prix à la baisse ou à la hausse de telle sorte que le chômage résiduel serait un simple « chômage frictionnel » c'est-à-dire un chômage qui correspond au temps nécessaire de réallocation d'emploi suite à sa perte. L'hypothèse néoclassique repose sur l'autorégulation des marchés et sur la flexibilité des prix qui permettent le retour rapide à l'équilibre. En outre, cette théorie s'appuie donc sur le postulat d'efficacité du marché de travail. Ainsi sans intervention extérieure, le marché s'autorégulerait de lui-même. En période de croissance, la demande de travail serait plus forte (celle qui émane de l'entreprise) et donc l'offre de travail serait plus satisfaite. Ce faisant, l'offre allant en se réduisant (tous les actifs ayant un emploi), la demande serait excédentaire (manque de main d'œuvre sur le marché de l'emploi). Des lors, la production diminuerait, et avec elle diminuerait progressivement les profits. La demande de travail ralentirait, l'offre et la demande s'équilibreraient alors (à moins de débouchés extérieurs et de main d'œuvre étrangère).

A l'inverse, en situation de récession, l'offre de travail est excédentaire. La demande de travail est excédentaire. La demande de travail est alors faible. Les employeurs sont donc amenés à diminuer les salaires (coût du travail) afin de relancer leur production et leur profit. Ce faisant, en diminuant le coût du travail, ils pourront plus aisément embaucher davantage de travailleurs. L'offre de travail viendrait alors égaliser la demande via une baisse des salaires. On retrouverait un équilibre WALRASSIEN³⁰.

Mais le marché est-il véritablement autorégulé ? En dehors de tout interventionnisme, aurait-on un niveau de plein-emploi ? Rien n'est moins sûr. En effet, le travail contrairement à d'autres biens n'est pas une marchandise comme les autres. Il ne s'échange pas aussi simplement sur un marché du travail séparé des autres sphères de l'activité économique (marché des biens et des services et marchés des capitaux). C'est ici qu'apparaît la seconde approche.

³⁰ De **Léon WALRAS**, Théoricien de l'équilibre néoclassique. L'équilibre général est la formation d'un prix d'équilibre sur chacun des marchés existants. La théorie néoclassique identifie quatre marchés : le marché des biens et services, le marché du travail, le marché des titres et le marché de la monnaie.

Cette dernière, d'orientation interventionniste ou keynésienne³¹ montre comment le marché du travail est lié aux autres marchés. Il va montrer que la loi de l'offre et de la demande (dite aussi « loi des débouchés » théorisée par Jean-Baptiste Say, néoclassique) ne conduit pas à un équilibre de plein-emploi des facteurs de production. En effet, la fonction d'offre de travail de Keynes est en partie insensible au prix. Les agents ont nécessité de travailler (économiquement, socialement, culturellement). Mais surtout, ce qui fait la spécificité de Keynes, c'est qu'il montre que le travail n'est pas qu'un coût (pour l'entreprise) mais aussi un revenu. Ainsi, si l'offre de travail est excédentaire par rapport à la demande, une diminution des salaires réels (coût réel du travail) des travailleurs permettrait de rétablir l'équilibre offre/demande sur le marché de travail pour les néoclassiques. Le travail étant moins cher, l'employeur pourrait en employer davantage et améliorer ses profits, donc sa production. Or Keynes nous dit que le salaire est un revenu c'est-à-dire qu'il permet de consommer. Or, le niveau de consommation dépend du pouvoir d'achat des agents, autrement dit leur revenu (une grande partie d'entre eux, de leur salaire). Si celui-ci diminue, l'excédent de production crée par les entreprises ne trouverait pas à s'écouler faute de débouchés, à moins d'ouvrir aux débouchés extérieurs (comme cela semble être le cas de l'économie allemande depuis quelques années, mais c'est un autre problème). Si l'excédent de production ne trouve pas à se vendre, faute de consommation suffisante, les entreprises vont devoir diminuer leur prix de vente. Or, à court terme on sait que les prix sont relativement rigides (peu de variation) contrairement à l'hypothèse néoclassique (qui reste vraie à long terme). On fait plutôt jouer les quantités. On réduit alors la production, et ce faisant on réduit le nombre de travailleurs. On a alors une production qui s'écoule « correctement » avec un équilibre de sous-emploi. L'hypothèse néoclassique de l'équilibre de plein emploi ne tient route. Pour dire de plus simplement, la demande de travail n'est pas insensible au niveau des salaires (ce qui rejoint l'hypothèse néoclassique) mais elle est avant tout et fondamentalement déterminée par le niveau de ce que Keynes appelle la « demande effective » ; une demande anticipée par les entreprises. Celle-ci est elle-même déterminée par la demande des ménages en biens de consommation et la demande des entreprises en investissement. Selon cette conception, il est donc possible d'avoir des équilibres de sous-emploi, puisque le niveau d'emploi ne découle pas du seul marché de travail et de la confrontation entre l'offre et la demande de travail, mais des équilibres qui existent également sur le marché des biens et services (offre : quantité produite / demande : consommation effective) et sur les capitaux (offre : taux d'intérêts / demande : investissement)³².

³¹Du nom de John Maynard Keynes, qui l'a théorisée en 1936.

³²Cioran.blogg.org publié dans homo economicus consulté le 27-11-2017

Une baisse des salaires peut même avoir pour effet d'aggraver le sous-emploi selon les keynésiens. La baisse des salaires va déprimer la consommation des ménages, et par suite elle risque d'induire une spirale déflationniste. Moins d'emplois et moins de consommation, donc moins de profit, moins d'investissement, moins de production et moins d'emploi : cercle vicieux.

Section 3- Le diplôme et l'insertion professionnelle

3-1 Diplôme et métier : de l'adéquation au filtre

Le monde parfait serait celui de l'adéquation entre les diplômes et le métier pour lequel ils préparent. Les diplômes délivrés s'équilibreraient, entre les diverses spécialités, suivant les nouveaux emplois offerts. Si cette référence de pure adéquation existe encore partiellement à l'exemple en France des diplômes médicaux ; il est évident qu'entre les délais de formation et la volatilité de l'économie, cette vision d'ajustement reste suspecte. Toutefois, la théorie dite de l'engorgement valide l'idée de tendances lourdes. Ces mouvements pour équilibrer, sur le long terme, l'offre à la demande de formation, seraient diffus et prendraient en compte, à la fois, les inerties du choix des études et celles de la politique universitaire par la restriction et l'expansion de certaines filières. Suivant le schéma du calcul économique, le jeune s'engagera dans les études seulement s'il escompte que cette formation lui permettra d'accéder, une fois titulaire du diplôme, à un niveau de rémunération supérieur à celui auquel il aurait pu prétendre sans ce diplôme. Il pourra ainsi accepter de compenser le manque à gagner qu'il subit en se retirant volontairement du marché du travail pour poursuivre ses études. Ce type de comportement répond à la théorie du capital humain. Notons toutefois que les conditions d'application de cette théorie sont rarement satisfaites : il est difficile pour le jeune étudiant de mesurer les contraintes, économiques et personnelles, que ce choix impliquent. Ainsi, cette théorie ne laisse aucun espace pour un apprentissage hédoniste, à l'origine de nombreuses orientations initiales dans le paysage de l'université française. Une seconde vision, plus axée sur l'analyse du marché du travail, considère le diplôme comme un signal, ou un filtre. Le diplôme perçu comme un signal permet aux employeurs d'évaluer *ex-ante* les compétences en situation de travail des jeunes diplômés. Les diplômes seraient ainsi appréciés, sur le marché du travail, comme des signaux de l'efficacité du futur employé mais une adaptation de cette vision théorique défend le diplôme en tant que simple filtre. Les « signaux » émis par un diplôme universitaire ne permettraient pas de préjuger de manière assez précise des compétences du diplômé. Le diplôme, serait surtout un critère assez ténu permettant de « filtrer » les individus les uns par rapport aux autres.

3-2 L'insertion professionnelle des diplômés

A ces visions théorisées se conjugue une vision beaucoup plus pragmatique de la valeur du diplôme. Sur le marché du travail, le titulaire d'un diplôme universitaire se voit confronté à deux risques. Le premier est clair, c'est le risque de chômage. Le second, lié au risque du chômage mais perceptible de manière plus diffuse, est la précarisation qui, en retardant l'obtention d'un emploi stable, fait souvent alterner des périodes de chômage et d'emploi. Cette situation pénalise donc le jeune diplômé en dévalorisant son investissement éducatif et surtout risque de déstabiliser sa carrière professionnelle en augmentant, dans la durée, la période charnière de la transition entre l'université et l'emploi. Plus cette période s'étend, plus elle risque de créer une situation de dévalorisation, du diplôme et des compétences professionnelles, qui compromet durablement l'investissement éducatif.

Sur le long terme, en référant aux comparaisons internationales, la possession d'un diplôme élevé a toujours été un facteur impliquant la qualité de l'insertion et le faible taux de chômage en France. Ceci, évidemment, dans la mesure où l'insertion professionnelle est relativement plus délicate en France, comparée aux économies européennes proches. Ainsi cette situation favorable des diplômés sur le marché du travail s'estompe dans le temps ; comme pour l'essentiel de l'Europe, le diplôme universitaire ne protège plus guère du chômage en France, sans que l'on y rencontre un chômage spécifique aux études longues comme ceci existe depuis longtemps dans l'Europe du pourtour méditerranéen.

Mais, depuis quelques années, l'enquête annuelle de l'INSEE sur l'emploi (année 2005) ainsi que les enquêtes d'insertion, observée 3 années après le diplôme, du CEREQ (Centre d'études et de recherche sur l'emploi et les qualifications) soulignent que cette relative protection du chômage s'estompe et, en particulier, pour les diplômés universitaires de type Bac + 5

Actuellement, plus d'un diplômé du supérieur sur trois est « déclassé » du point de vue du salaire : il touche moins que ce que touche la moitié des titulaires d'un diplôme immédiatement inférieur.

Les plus représentées dans ce phénomène de déclassement : les jeunes femmes. Sur près de 10 ans, les enquêtes CEREQ montrent que la proportion de diplômés de troisième cycle universitaire ou d'une école devenus cadres, trois années après leur insertion, diminue régulièrement passant de 80% à 70%. Les diplômés de cycles universitaires plus courts semblent, en revanche, moins souvent déclassés par rapport à leur niveau de formation. Côté salaire, au

bout de trois ans de vie active, les diplômés de troisième cycle universitaire ou d'une partie des écoles auraient même subi une sensible diminution de leur pouvoir d'achat³³.

Cette première partie nous dévoile à quel point il est important de connaître les notions de base du mot travail. D'une manière générale, le travail et l'emploi sont des termes quasi-identiques, la différence réside dans le domaine macroéconomique. Ce dernier c'est-à-dire l'emploi constitue un élément dans la conjoncture économique, un agrégat dans le quel reflète la valeur qu'une économie utilise toutes ses ressources humaines disponibles (taux d'emploi). Théoriquement le marché de travail se résume sur l'offre de travail, la demande de travail et le rôle des institutions, des conventions...et le rapport de force entre l'offreur d'emploi (l'entreprise) et le demandeur d'emploi (le candidat). Le chômage se révèle être un accident de parcours dans l'univers du marché de travail selon les classiques/ néoclassiques mais pour le courant keynésianisme c'est plutôt une baisse de la demande effective. Pour Madagascar, la situation n'est plus choquante. Diverses statistiques nous démontrent qu'un quart des jeunes comprises entre 19-25 ans ont des emplois stables et plein temps dans la plupart se situe dans la zone urbaine. Mais qu'en est-il des jeunes de la promotion TSIRESY fraîchement diplômés sur le marché de travail ? Aurions-nous les mêmes résultats ?

³³ Jean Bourdon. « *Que valent vraiment les diplômés universitaires sur le marché du travail ?* » : Le Mensuel de l'Université n7. 2006.

PARTIE II- CADRE EMPIRIQUE

CHAPITRE I- RESULTATS

Après avoir stagné sur les aspects théoriques et quelques revus ; la deuxième partie se focalisera sur des résultats, des discussions, sur les limites et recommandations. Entamons le premier chapitre qui se repartit en 03 sections. Notons que des questionnaires ont été mobilisés envers les intéressés qu'on va l'exposer dans l'annexe.

Section 1- Explications des hypothèses

Une brève explication des hypothèses s'avère nécessaire pour avancer dans notre recherche.

1-1 Le travail étudiant

Le travail étudiant est une forme de travail où en tant qu'étudiant, tu es protégé par une sorte de contrat spécifique ; « le contrat d'occupation d'étudiants ». Il s'agit d'un contrat à durée déterminée conclu entre un étudiant et un employeur par le quel l'étudiant s'engage à effectuer des prestations de travail contre rémunération. En tant qu'étudiants jobiste muni d'un contrat d'étudiants, tu es protégé par la législation du travail.

En plus des règles générales qui sont d'application à tous les travailleurs, certaines dispositions du contrat d'occupation étudiant sont soumises à des règles spécifiques : préavis de rupture plus court que pour un contrat normal, dispositions spécifiques concernant la santé et la sécurité au travail concernant le travail de nuit. L'étudiant doit être attentif s'il veut garder sa qualité de personne à charge ; être personne à charge ne signifie pas la même chose du point de vue des impôts, du maintien des allocations familiales et de la mutuelle. Il est donc important de se renseigner précisément. Comme pour tout travail, un contrat écrit est obligatoire et doit être signé au plus tard au moment de l'entrée en service. Ne pas avoir de contrat est la porte ouverte à toutes sortes d'abus : salaire insuffisante ou pas payé, horaires abusifs, pas d'assurance....

Un contrat de travail conclu par un étudiant qui ne s'intitule pas « contrat d'occupation étudiant » est un contrat de travail « normal », d'employé ou d'ouvrier, selon que les activités exercées sont essentiellement intellectuelles ou manuelles. A noter aussi que certains étudiants travaillent par l'intermédiaire d'une agence d'intérim dans une entreprise, c'est l'agence qui est l'employeur de l'étudiant.

C'est une parfaite occasion de booster notre expérience professionnelle car l'employeur engage directement l'étudiant en vue d'effectuer un travail-salarié. Mais notons qu'à Madagascar ce type de contrat est encore morose au détriment des stages (activité professionnelle non payant).

Parlons un peu de « job étudiant », cela correspond avant tout à une recherche d'indépendance financière³⁴. Peu d'étudiants choisissent un job pour le plaisir, car il ne faut pas oublier les études. Les points à valider avant de chercher : le type de job, les horaires, la rémunération... et gare à ne pas empiéter sur vos études !

Quel type de travail ?

La plus grande partie des jobs étudiants sont accessibles au plus grand nombre. Ils ne nécessitent pas de qualification précise pour être exercés. On retrouve ainsi le plus souvent les mêmes types de jobs tels que un garde enfant ; un cours particulier ; distribution des prospectus ; animateurs ; serveur ; hôtesse d'accueil sur des événements ponctuels... ce type d'offre se trouve logiquement dans des presses écrites, des affiches, des annonces publicitaires et récemment dans des sites internet.

Combien d'heures hebdomadaires ?

C'est une question primordiale qu'il ne faut pas négliger à l'heure de vous lancer dans votre job. Il est nécessaire de bien garder en tête vos études, et que votre job ne prenne pas le dessus sur votre cursus universitaire. En générale, entre 6 à 8 heures le jour du week-end.

Quel intérêt ?

Même si les métiers mentionnés ci-dessus figurent parmi les « travail non salariés » quand vous êtes rémunérés le reste importe peu. La dépendance financière et l'acquisition des compétences professionnelles (la ponctualité, la maturité, la subordination) veulent la peine de s'activer même si le job pratiqué et le futur emploi envisager se diffèrent³⁵.

1-2 Une réforme éducative et politique qui facilite l'insertion professionnelle

Pourquoi évoquons-nous l'idée d'une réforme ? La raison est simple toutes politiques orchestrées par l'Etat pour ne pas dire inadaptées aux besoins des employeurs ont été supposées défaillantes.

³⁴www.futura-sciences.com consulté le 10 Décembre 2017

³⁵www.jeminforme.be consulté le 20 novembre 2017

En tant qu'étudiant, nous n'immisçons pas dans les affaires politiques mais par contre nous osons dire que les blocages qui rendent difficile l'insertion professionnelle se situent dans les structures économiques du pays lui-même.

1-1-2 La démographie Malagasy

La République de Madagascar, avec une croissance démographique annuelle estimée à 2,7%, comptait environ 23 millions d'habitants en 2013. Cette population, majoritairement jeune, est composée de 40,7% de 0-14ans (soit 9 500 000 hab.), de 20,6% de 15-25 ans (soit 4 800 000 hab.), de 31,3% de 25-54 ans (soit 7 250 000 hab.), de 4,2% de 55-64ans (soit 970 000 hab.) et de 3,2% de 65 ans et plus (soit 738 000 hab.)³⁶. Cette considération jugée que Madagascar enregistre dans sa possession un nombre important de main d'œuvre risque d'être une charge nationale car presque la moitié d'entre eux ont l'accès à l'éducation de base et le quart seulement ont mis les pieds à l'université.

Pourquoi ne peut-on donc pas augmenter les dépenses d'investissements éducatives ? Une option c'est accorder un peu plus de crédit dans la LF pour le secteur éducatif suivi d'une politique visant à augmenter et à maintenir le taux de scolarisation constant jusqu'à l'obtention du baccalauréat.

1-1-3 La situation économique et sociale Malagasy (de 2005 à 2015)

Toutes les études menant à élucider l'aspect économique à Madagascar ne favorisent guère la promotion d'un emploi décent. Toujours marqués par un taux de croissance inférieur à 10% même négatif pendant une certaine période de récession, or la croissance favorise la création d'emploi. Malgré le fait que de 2005 à 2008 Madagascar a connu un de ses périodes le plus prolifique, une phase d'expansion continue, l'année suivante le plongea dans une spirale de crise « + 7,1% en 2008 à une décroissance de - 4,1% en 2009 pour peu à peu retrouver une croissance positive qui a atteint 2,1% en 2013 » illustré par le figure ci-dessous.

Cette période de décroissance a été infligée par une crise politique dont les principaux protagonistes sont Marc RAVALOMANANA le Président déchu du 3ème République (1992-2011) de Madagascar et Andry Nirina RAJOELINA Maire de la Commune Urbaine d'Antananarivo à l'époque. Cette crise entraîne un déséquilibre macroéconomique qui pénalisa toutes les secteurs productifs. La production est en baisse, la demande globale est largement excédentaire ce qui causa une période inflationniste. La monnaie locale Malagasy « Ariary » se

³⁶Source provenant dans la Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (PNEFP).

déprécie de plus en plus. Les taux d'intérêt sont à la hausse qui n'inciteront pas vraiment l'investissement, or pas d'investissement pas de création d'emploi. Le chômage s'accroît.

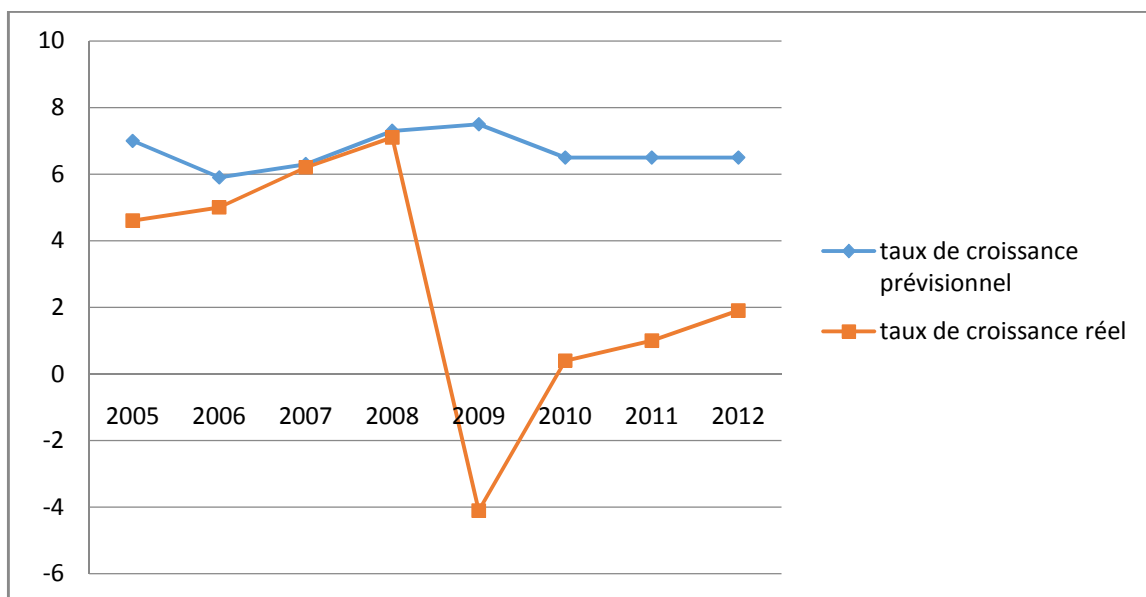


Figure n°5 : La variation du PIB prévisionnel et du PIB observé de 2005 à 2012

Source : Institut National de la Statistique (INSTAT)

Un manque à gagner économique important en 2009

De l'année 2013 à 2015 appuyons nous quelques chiffres et résultats émanant d'« *un rapport économique et financier 2014 – 2015* » initié par le Ministère de l'Economie et de la Planification :

« *Malgré le retour à l'ordre constitutionnel et la reprise des négociations avec les partenaires techniques et financiers, la relance de l'économie n'est pas encore constatée avec une croissance économique de l'ordre de 3,3% en 2014. Le secteur secondaire reste le moteur de cette croissance du PIB avec la bonne performance des industries extractives qui fonctionnent presque à pleine capacité de production. Le secteur agricole a aussi contribué à cette croissance du PIB grâce à l'amélioration de la production rizicole (10,2%). Le secteur tertiaire a connu un taux de croissance de 2,3% en 2014 contre 1,3% en 2013 suite à la progression des activités de la branche des Bâtiments et Travaux Publics (3,1% en 2014 contre -2,2% en 2013), du Commerce (2,9% en 2014 contre -3,4% en 2013), et la performance des banques (5,3%), et des transports de marchandises (3,4%).*

L'on constate une certaine stabilité des prix à Madagascar au cours des trois dernières années.

En 2014, le taux d'inflation affichait un accroissement moyen de 6,1% par rapport à celui de 2013, s'ils étaient à 5,8% en 2013 et 2012. L'augmentation de l'IPC en 2014 est surtout due au renchérissement des produits de première nécessité (PPN de 7,1%).

Les recettes budgétaires, estimées à 2647 milliards d'Ariary, n'ont pas été réalisées qu'à 86,9% des prévisions dans la loi de finances rectificatives (LFR) 2014 même si les recettes fiscales ont augmenté de 5,4% par rapport à celles de 2013 pour un montant de 2582,8 milliards d'Ariary. Par contre, les dépenses publiques, estimées à 3833,1 milliards d'Ariary, ont été réalisées à 90% des prévisions inscrites dans la LFR, avec une augmentation de 18,4% par rapport à l'an dernier. Ce qui résulte à un accroissement du déficit budgétaire, passant de 457,1 milliards d'Ariary en 2013 à 624 milliards d'Ariary en 2014. Ce déficit a été financé principalement par des ressources extérieures (309,9 milliards d'Ariary) notamment des prêts projets.

En décembre 2014, la masse monétaire, estimée à 6 539,1 milliards d'Ariary, a augmenté de 10,9% soit un accroissement de 645,2 milliards d'Ariary par rapport à celui de 2013. Cet accroissement est inhérent à la progression de 18,6% des crédits à l'économie qui représentent plus de la moitié de l'agrégat M3 mais aussi de l'accroissement de 17,3% des avoirs extérieurs nets.

La balance des paiements de Madagascar s'est agréablement améliorée en 2014 en dégagant un excédent de 15,6 millions de DTS contre un déficit de 173,4 millions de DTS en 2013. La réduction du déficit de la balance des transactions courantes reste notamment à l'origine de cette situation grâce à l'augmentation de 14% de la valeur de nos exportations s'élevant à 1 440,0 millions de DTS en 2014 si elle était de 1 265,1 millions l'année dernière, soutenue essentiellement par l'exportation de nickel. En ce qui concerne les services, le solde net est ressorti positif, à 57,3 millions de DTS, résultant d'une hausse de 3% des exportations des services et d'une baisse de 9% des importations des services. Au regard de ces situations, la balance des biens et services a été portée à -302,7 millions de DTS contre -604,9 millions en 2013. Il importe toutefois de noter que du côté des opérations en capital et financières, la situation a régressé, son solde est établi à 68,6 millions de DTS en 2014 contre 241,6 millions de DTS en 2013. En effet, cette rubrique a été surtout touchée par le contrecoup de la chute des investissements directs nets qui sont passés de 362,8 millions de DTS en 2013 à 190,0 millions en 2014.

Les indicateurs dans le domaine social ne sont pas encore satisfaisants surtout les résultats dans le domaine de l'éducation malgré les actions et efforts entreprises par le Gouvernement et les partenaires techniques et financiers dans ce domaine prioritaire. Au niveau de l'éducation, l'accès en 1ère année de l'enseignement primaire (176,7% en 2014 contre 172,1 % en 2012), et

le taux brut de scolarisation en second cycle (52,3 % en 2014 contre 52,6% en 2013) ont tous diminué, par contre ce taux a connu une légère hausse au niveau du lycée (22,3% en 2014 contre 21,2% en 2013). Les taux de réussite aux examens sont en régression sauf pour le CEPE : passant de 72,2% en 2012 à 73% en 2013 pour le CEPE ; de 39,4% à 39,2% pour le BEPC ; de 41,4% à 36,1% pour le Baccalauréat. Dans le domaine de la santé publique, le taux de consultation externe des CSB a augmenté (32,9 % contre 29,2% en 2013), le taux d'insuffisance pondérale des enfants de moins de 5ans a légèrement progressé (passant de 9,6% en 2012 à 9,8% en 2013), aussi le taux de mortalité du paludisme au niveau des CSB s'est réduit (passant de 8,2% en 2013 à 7,8% en 2014). Ces faibles résultats traduisent les effets des phénomènes d'instabilité sociopolitique à Madagascar (multiples grèves) et de la faiblesse des revenus des ménages Malagasy³⁷. »

Alors on se demande ce qu'attend le pouvoir central pour agir de manière tranchante et radicale ?

1-3 Création d'une aide mutuelle

Une mutuelle est considérée comme un groupement de personne qui s'avère être dans une même catégorie. Exemple une mutuelle d'étudiant en économie à l'université d'Ankatso, une mutuelle de salarié dans un secteur bancaire, une mutuelle de conducteur de taxi... Généralement son existence signifie qu'un problème ne fut résolu sans un regroupement entre les intéressés. Ici, les sujets sont des étudiants diplômés en licence, même si leurs parcours universitaires se coïncident leurs trajectoires professionnelles vont prendre forcément des allures différentes. Il y en a qui trouve facilement une fonction après étude d'autre s'apparente dans la difficulté ainsi semble juste de s'entre aider mutuellement entre eux et même pourquoi pas les aînés (diplômés il y a plus de 5 ans et qui ont des expériences à partager) qui sollicitent les jeunes pousses.

³⁷ Rapport Economique et Financier 2014-2015, Ministère de l'Economie et de Planification, Décembre 2015

Section 2- Présentation de la promotion TSIRESY

Cette promotion est basée sur le nom de TSIRESY. Au total 352 étudiants ont été inscrits légalement suite aux procédures acquises comme les obtentions de crédits pour passer de L2 en L3, les autorisations de redoubler et tripler. Notons que 15 étudiants passants sans session de repêchage ayant obtenu 60 crédits sont autorisés à s'inscrire en L3 et 20 étudiants redoublants avec session de repêchage ont pu valider ses crédits. 126 ont pu s'inscrire dont les étudiants passants ont effectué des périodes de rattrapage ; 26 pour les étudiants redoublantes avec session de rattrapage. Le tableau ci-dessous va nous éclaircir un peu mieux.

Tableau n°1 : L'effectif des étudiants autorisés à s'inscrire en L3

Nombre des étudiants passants inscrit sans session de rattrapage	15
Nombre des étudiants redoublants en L2 inscrit avec session de rattrapage	20
Nombre des étudiants triplant en L2 inscrit	07
Nombre des étudiants passants inscrit avec session de rattrapage	126
Nombre des étudiants redoublants inscrit après session de rattrapage	26
Nombre total des étudiants autorisé à s'inscrire en L3	195

Source : Donnée émanant du service de scolarité

Pour les étudiants autorisés à redoubler, on comptait 159 dont 42 pour l'option Economie Mathématique, 22 pour les Affaires Publiques, 87 pour l'Economie Générale et 04 pour l'option Partenariat-Privé-Public. Sans oublier que 06 ont pu triplés dont 02 Partenariat-Privé-Public et 04 Economie Générale.

Tableau n°2 : L'effectif des étudiants autorisés à redoubler en L3

Option	Nombre des étudiants autorisé à redoubler
Economie Mathématique	42
Economie Générale	87
Affaires Publiques	22
Partenariat-Privée-Public	08
Total	159

Source : Donnée émanant du service de scolarité

Donc statistiquement, on a

Tableau n°3 : L'effectif des étudiants mentionnés en pourcentage

Qualification	Etudiants autorisés à s'inscrire en L3	Etudiants autorisés à redoubler en L3	Σ
Effectif	195	159	354
Pourcentage	55.08%	44.92%	100%

Source : Investigation personnelle

D'où la figure suivante:

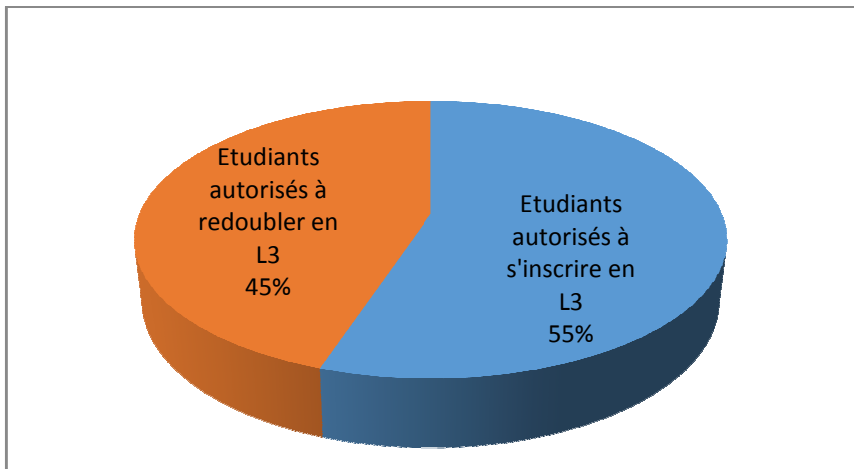


Figure n°6 : La répartition par structure des étudiants en L3

Source : Investigation personnelle

Bien évidemment, les étudiants sont répartis en 04 options qui sont : Economie Générale, Economie Mathématique, Affaires Publiques et Partenariat-Privé-Public.

A la fin de l'année universitaire on comptait 118 diplômés pour Economie Générale, 18 diplômés pour le Partenariat Privé Public, 35 diplômés pour les Affaires Publiques et 78 diplômés pour les options en Economie Mathématique.

Tableau n°4 : L'effectif des étudiants diplômés par option

Option	Nombre des étudiants diplômés
Economie Générale	118
Economie Mathématique	78
Affaires publiques	35
Partenariat privé public	18
Total	249

Source : Donnée émanant de la scolarité

Section 3- La publication des résultats

A ce moment même, on a dans nos possessions 22 résultats, dont 12 émanant des hommes et le reste provient de 10 femmes. Mais avant tout on juge nécessaire qu'une brève explication de la questionnaire s'impose : il se subdivise en 04 grandes parties dont la première se focalise sur la statut sociale qu'engendre le fait d'être diplômé, ensuite pour ceux qui ont des activités professionnelles, vienne ensuite logiquement le degré de satisfaction du travail apporté et pour terminer évoquons les problèmes et quelques solutions selon leurs avis.

Tableau n°5 : Le nombre total des étudiants qui ont été enquêtés

Sexe	HOMME	FEMME	Σ
Effectifs	12	10	22
Pourcentages	54,54%	45,46%	100%

Source : Enquête personnelle

Ce qui nous advienne pour des secteurs éclatés en 3D

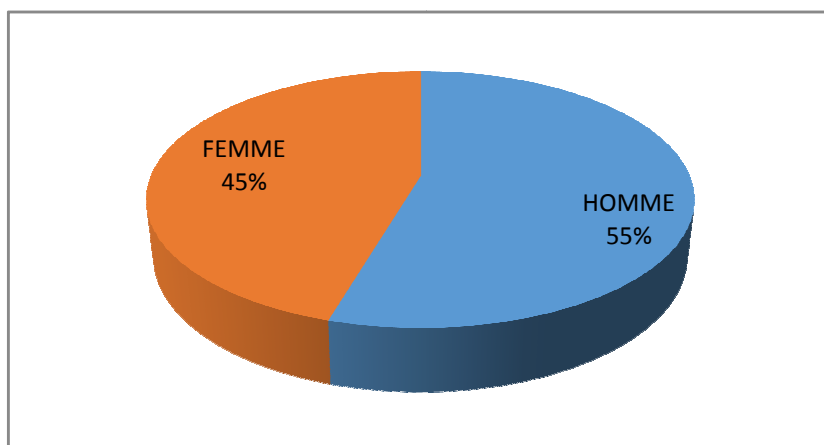


Figure n°7 : La répartition par sexe des étudiants enquêtés

Source : Investigation personnelle

3-1 Coté homme

3-1-1 Statut sociale

Pour le statut social, sur 12 les 11 ont tous répondu que le fait d'être diplômé procure un ticket vers le marché de travail. La dernière personne évoque que le diplôme est un moyen d'oppression envers les autres non diplômés. Les 12 enquêtés n'ont pas la moindre hésitation sur le fait que le diplôme est une récompense assurée. Mais pour le changement dans la vie sociale provoqué par le diplôme, les opinions divergent ; 6 sur 12 ont répondu qu'ils ont pu constater un changement dans la vie sociale. Le reste opta pour un effet de changement mais pas dans l'immédiat. La modification s'opère dans le milieu professionnel ; juger par leur réponse, le

jeune diplômé voit son contact professionnel s'épanouir. Concernant le fait que le diplôme engendre un moyen sur d'acquérir un emploi ; les 2/12 ont choisi l'option « non » car selon eux, avec un ton plus ou moins humble, le diplôme est un pont vers le monde professionnel mais pas forcément un avenir meilleur dans ce monde pour cause « l'expérience professionnelle » que convoite tant les entreprises qui veulent embaucher.

3-1-2 Nature de travail

Pour cette deuxième partie, les 6/12 ont eu l'occasion d'exercer une activité professionnelle suite à l'obtention du diplôme. Ils ont réalisé des efforts et des investissements personnels pour en postuler un. 4 ont été stagiaires et 2 ont décroché un CDD (contrat à durée déterminée). Les 6 étudiants enquêtés ont tous révélé que la raison qu'ils poussent à travailler émane de leur plein gré pour avoir soit de l'expérience, soit une dépendance financière. Les stagiaires ont pu compter sur leur connaissance dans l'entourage tandis que les salariés ont la chance d'être acceptés en déposant leur dossier. En générale, ils usent un temps moyennant de 30 jours au plus lors de la recherche de leur emploi, le degré d'insertion professionnel se fluctue entre facile et difficile.

3-1-3 Degré de satisfaction

Pour mieux le comprendre, on va élaborer un tableau concernant ce niveau de satisfaction au travail par le biais des hommes.

	Réponse positive	Réponse négative
Correspondance aux études	4	2
Satisfaction	2	2
Prolongement dans ce travail	2	2
Σ	8	6

Tableau n°6 : Le niveau de satisfaction au travail par le biais des hommes.

Source : Enquête personnelle

En tout, sur 8 réponses basés par un « OUI » ; 4 emplois correspondent aux études effectués à l'université Ankatso. 02 salariés ont été satisfaites de leur emploi du coup ils veulent bien s'éterniser dans ce domaine. Par contre pour la réponse négative baptisée « NON » ; 2

emplois ne sont pas adéquats aux études, ces étudiants déclarent leur mécontentements et refusent de continuer l'aventure.

3-2 Coté femme

3-2-1 Statut sociale

Pour le statut social, sur 10 les 9 ont toutes répondu que le fait d'être diplômé procure un ticket vers le marché de travail. La dernière personne évoque que le diplôme est un moyen d'oppression envers les autres non diplômés. Les 10 enquêtées n'ont pas la moindre hésitation sur le fait que le diplôme est une récompense assurée. Une des premières distinctions envers les hommes, toutes les femmes enquêtées éprouvent un changement dans la vie sociale provoqué par le diplôme, les opinions divergent ; 8 sur 10 ont répondu qu'ils ont pu constater un changement professionnel, le reste un changement relationnel. Concernant le fait que le diplôme engendre un moyen sur d'acquérir un emploi ; les 2/10 ont choisi l'option « non » car selon elles, avec un ton plus ou moins humble, le diplôme est un pont vers le monde professionnel mais pas forcément un avenir meilleur dans ce monde pour cause « l'expérience professionnelle » que convoite tant les entreprises qui veulent embaucher.

3-2-2 Nature de travail

Pour cette deuxième partie, contrairement aux hommes rare sont les filles qui ont pu accéder à une activité salariée car seulement 02 ont répondu avoir exercées une activité professionnelle suite à l'obtention du diplôme. Elles ont réalisé des efforts et des investissements personnels pour en postuler un. Elles ont été toutes stagiaires par contre elles ont eu toutes l'occasion d'avoir pratiqué des activités libérales (une autre distinction significative car contrairement aux hommes, ces femmes ont connu déjà la pénibilité d'un travail) comme animatrice de vente, distribution des prospectus, hôtesse d'un évènement socioculturel. Ces 02 étudiantes enquêtées ont toutes révélé que la raison qu'elles poussent à travailler émane de leur plein gré pour avoir soit de l'expérience, soit une dépendance financière. Les stagiaires ont pu compter sur leur connaissance dans l'entourage. En générale, elles usent un temps moyennant de 30 jours au plus lors de la recherche de leur emploi, pour le degré d'insertion professionnel, je constate une facilité d'intégration probablement que ce sont des femmes.

3-2-3 Degré de satisfaction

Pour mieux le comprendre, on va élaborer un tableau concernant ce niveau de satisfaction au travail par le biais des femmes.

Tableau n°7 : Le niveau de satisfaction au travail par le biais des femmes.

	Réponse positive	Réponse négative
Correspondance aux études	2	0
Satisfaction	2	-
Prolongement dans ce travail	2	-
Σ	6	0

Source : Enquête personnelle

En tout, sur 6 réponses basés par un « OUI » ; 2 emploi correspondent aux études effectués à l'université Ankatso. Les 02 salariées ont été satisfaites de leur emploi du coup ils veulent bien s'éterniser dans ce domaine. Par contre pour la réponse négative baptisée « NON » ; on constate un néant total, les filles sont satisfaites.

3-3 Problèmes et solutions proposés

3-3-1 Facteurs de blocages

Le premier qu'on peut dire c'est le manque flagrant d'expérience suivi d'un manque d'information (asymétrie d'information) sur l'emploi existant et les formations nécessaire pour l'emploi. Il y en a qui apporté que les obstacles sont d'ordre psychologique c'est-à-dire les futures professionnels ont du mal à s'imposer car ils sont sous pression. Un complexe d'infériorité vis-à-vis des étudiants sortant des universités privées n'est pas à écarter, ainsi que l'insuffisance des offres émanant des entreprises et la rigidité du marché de travail. Mais ce qui inquiète le plus les étudiants s'est l'inexistence des stages et des pratiques en ce qu'ils étudient. Bien évidemment, la solution qui vient en esprit c'est la mise en place d'un système qui met en exergue les possibilités de faire des stages et des pratiques professionnelles suivie d'une mise en place d'un séminaire en formation pratique pour aider les jeunes dans leur insertion sur le marché de travail. Sans oublier une politique de financement qui améliore au fur et à mesure l'éducation et l'enseignement Malagasy. Il y en a qui affirme que les étudiants ne doivent pas nier aucun emploi au départ et accepter toute équivalence salariale. Une réalité bien difficile surtout pour les jeunes en quête d'emploi pour d'autres. En réalité, ce ne sont pas vraiment les offres d'emploi qui manquent à Madagascar mais la plupart des offres ne correspondent pas au

profil des demandeurs d'emploi surtout les jeunes fraîchement diplômés. La plupart du temps, les conditions salariales et de travail dans son ensemble ne sont pas attractives. Il n'est pas ainsi étonnant de voir que le secteur informel se propage à forte vitesse surtout dans les pôles urbains de la grande île. Le marché du travail est devenu désorganisé, le chômage et le sous-emploi restent dominants. Or la législation du travail établie par l'Etat Malagasy se veut être convenable et entre dans la stratégie de réduction de la pauvreté. Comme solution adopter une autre piste pour la recherche d'emploi. Les jeunes en quête d'emploi devront connaître à l'avance tous les aspects techniques, les valeurs et l'organigramme de l'entité.

3-3-2 La difficulté de trouver un emploi

Si on résume tous ce que les étudiants ont pu évoquer, cette difficulté s'est intensifiée dans le temps pour causes : une instabilité politique qui défavorise la sécurité des affaires entraînant une baisse de l'investissement du coup l'offre de travail se fait rare. Le capital social est moins qualifié, la corruption, le népotisme gagne de plus en plus de terrain. L'initiative entrepreneuriale n'est pas encore développée à Madagascar alors que c'est une autre source d'emploi. Le marché de travail est saturé.

3-3-3 Des politiques estudiantines envisagées

On sait tous qu'à Madagascar, le sous-emploi et l'augmentation inquiétante du taux de chômage résultent de plusieurs maux sociopolitiques et économiques. Donc voici des éventualités politiques si un jour ils deviendront le Ministre de l'emploi : exiger des enseignants qui incitent et encadrent les universitaires au niveau des stages professionnel afin de les aider à mieux s'incruster dans le marché de travail, instaurer une politique qui mettra fin le « sous-emploi », augmenter les différentes institutions se penchant vers la formation professionnelle, fixer des quotas aux entreprises sur l'embauche des « fresh-men », une politique qui facilite la création d'entreprise comme par exemple une politique de financement des petites projets pour pouvoir augmenter les expériences personnelles des jeunes diplômés et ancrer dans l'esprit des jeunes la prise de risque, la confiance en soi, l'esprit capitaliste et l'esprit entrepreneuriale par via des conférences au moins 02 fois tous les 03 mois dirigés par des hommes d'affaires qui ont eu des succès.

3-4 Vérification des hypothèses

Figurons-les dans un tableau :

Tableau n°8 : La vérification des hypothèses

Hypothèses	Préférences masculines	Préférences féminines
H1	2	2
H2	4	3
H3	6	5
Σ	12	10

Source : Enquête personnelle

Visiblement, que ce soit côté homme ou femme, une création d'aide mutuelle entre les étudiants semble la meilleure solution car la première est d'ordre Etatique tandis que la deuxième est en fonction des offres des entreprises selon ses dires. La troisième leur permettra de se confier à leur supérieur pour se procurer des aides, des conseils, des orientations et des expériences.

Pour déduire cette question de trajectoire, nous pouvons classer en deux catégories la suite après le diplôme: de l'un une trajectoire étudiante jusqu'en parcours de MASTER 2 qui garantira une fonction un peu plus élevée que procure seulement la LICENCE mais le manque d'expérience l'handicamera et l'autre une trajectoire qui fusionne l'étude aux travaux, certes le but c'est une alternance entre étude-travail mais les études risqueront d'être délassés si le travail convient aux aspirations de l'étudiant. Mais sur le marché de travail la trajectoire est uniforme, l'étudiant postule et après quelques jours de chômage frictionnel il est stagiaire dont la majorité que on a pu enquêter est de sexe masculin, après 06 mois d'apprentissage au maximum, il y en a qui continu et qui s'arrête, similaire pour le sexe féminin aussi. Le but c'est d'acquérir sa toute première insertion professionnelle car le diplôme est un ticket d'entrée dans le monde professionnelle selon l'enquête. Donc, pas de diplôme, la chance de pouvoir franchir ce nouvel environnement est moindre.

CHAPITRE II- DISCUSSIONS

Notre sujet de discussions se rapportera vis-à-vis des théories et des revues qu'on a mentionnées dans la première partie.

Section 1- Par rapport aux théories

La théorie affirme que le diplôme est un signal ou un filtre qui permet aux employeurs d'évaluer *ex-ante* les compétences en situation de travail des jeunes diplômés. Or ces jeunes diplômés optèrent pour l'option que le diplôme est un ticket pour accéder vers le marché de travail, certes le diplôme est un atout fondamentale pour convaincre l'employeur dans le cas où les 02 opposants se retrouvent dans une situation de l'ignorance totale. D'après leur réflexion le diplôme de Licence sert de passeport pour accéder à ce nouveau monde, baptisé « monde professionnel » or théoriquement le diplôme est un signal. Mais si ce diplôme s'avère être un Masters ou Doctorat dans le système LMD, le diplôme sera bien un filtre de reconnaissance professionnelle.

Pour l'insertion professionnelle, la partie théorie stipule que l'insertion professionnelle des diplômés se heurte à deux risques : le chômage et la précarisation. Pour les jeunes diplômés ceux qui ont pu s'insérer, ils ont usé au moins 30 jours. Théoriquement donc, ils sont au chômage frictionnel lors de leur recherche.,

Du point de vue classique/néo-classique, le travail est synonyme d'emploi, donc sur les jeunes filles enquêtées elles ont eu une activité rémunérée et contractée centrée sur des activités libérales. Mais sévèrement prise en revers pour les keynésiens ces jeunes femmes fraîchement diplômées ne sont pas considérées comme des populations actives occupées car justement elles n'ont une occupation professionnelle mais juste des fonctions libérales.

La théorie du capital humain de G. Becker et Th. Schultz qui affirme que : « les salariés les mieux payés sont logiquement ceux qui ont le plus investi en matière de formation » les étudiants enquêtés affichent clairement leurs intentions pour la continuation de leur étude jusqu'en M2 pendant les séances d'entretien personnel pour mériter en retour des fonctions équivalentes à leur diplôme de master quand ils seront opérationnel sur le marché de travail.

Pour les théories du salaire d'efficience d'H. Leibenstein et le contrat implicite, si on revient au cœur du domaine, elles n'ont rien avoir avec l'insertion professionnelle, car les jeunes sont la plupart des nouveaux nés dans le monde professionnel. Ces théories par contre encouragent les travailleurs salariés à rester fidèles aux employeurs soit en indemnisant contre les risques de

fluctuation excessive de leurs revenus ou bien en leur proposant un salaire supérieur à celui du marché.

Les politiques de l'emploi ont pour finalité l'amélioration du marché de travail, on rencontre des politiques conjoncturelles « politique de relance » et des politiques structurelles composés de politiques passives et politiques actives. Les souhaits politiques des étudiants enquêtés ne sont pas sortis dans ces principes cités ci-dessus mais les plus perspicaces concernent une politique qui mettra fin le sous-emploi, une politique qui valorise quelque soit la nature d'un diplôme pour l'insertion professionnelle et prôner une idéologie capitaliste.

Section 2- Par rapport aux revues

Par rapport à RAZAFIMAHAZOMANANIRINA Harivola dans « *la situation des jeunes diplômés Malagasy sur le marché de travail* » qui a pu constater que Madagascar enregistre un taux de revenu faible, une économie en souffrance favorisé par un taux de pauvreté assez élevé. La misère et la précarité poussèrent les jeunes à stopper leurs études pour s'insérer dans l'économie substantive, le cadre environnementale n'est pas propice pour le développement d'un emploi atypique à un emploi typique. Les jeunes sont confrontés à des problèmes du système éducatif et une défaillance du marché du travail. Notre recherche avait abouti à un résultat simulable comme quoi c'est toujours difficile d'acquérir un emploi stable. Par contre on n'a pas pu démontrer une corrélation entre revenu-emploi.

En rapport avec, ANDRIAMBOLA Sitraka Anjaratiana dans « *trajectoire d'intégration sur le marche du travail, cas des jeunes diplômés de la faculté de droit, d'économie, de gestion et de sociologie qui a trouvé qu'*auprès de 40 individus de la Faculté de Droit, d'Economie, de Gestion et de Sociologie sur la trajectoire d'intégration sur le marché du travail, il ressort qu'il n'est facile de trouver un emploi stable correspondant au niveau d'étude, avec un contrat à durée indéterminée. La recherche d'un emploi stable dépense également beaucoup de temps pour certain. Il est à noter que le réseau social tient une place importante dans l'insertion sur le marché du travail mais l'effort individuel est sollicité lors d'une recherche d'emploi. Actuellement, le diplôme perd de sa valeur réelle mais sert de passeport pour l'entrée sur le marché du travail. L'expérience professionnelle est le premier critère le plus valorisé suivi des qualités personnelles et le diplôme se place à la troisième place du critère d'embauche On a le même conception envers le notion du diplôme qui n'est qu'une passeport vers le marché de travail mais pas une réussite assurée. L'insertion professionnelle émane de l'effort et

l'investissement personnel. Or, on n'a pas pu compter sur le réseau social pour assurer l'insertion dans le marché du travail mais chacun pour soi.

Toujours en 2013, RAVOAJA Hajaina dans « *l'insertion professionnelles des sortants de l'université cas de la faculté DEGS ANTANANARIVO* » a pu aussi trouver que parmi les 42 enquêtés, 24 sont de sexe masculin tandis que 18 sont de sexe féminin. Les sortants de la Faculté DEGS ont usé divers possibilité qu'ils jugent convenable : stimuler des capacités de communication pour gagner la confiance professionnelle de l'employeur, d'autres ont pris beaucoup d'initiative, d'autres encore ont fait preuve de sérieux, de curiosité, de flexibilité et de persévérance dans les études, d'autres ont effectué des activités extra-professionnelles avec leurs collègues, d'autres ont suivi une formation qu'ils ont adapté à l'emploi, d'autres ont fait des stages, d'autres se sont adaptés à l'environnement professionnel, d'autres encore ont eu recours à leurs relations. L'insertion professionnelle des sortants de la Faculté DEGS résulte des mesures prises : « les mesures fonctionnelles et les mesures académiques ». Le premier est l'ensemble des programmes d'enseignement professionnalisant, les coopérations avec des entreprises et des agents économiques, ainsi que les partages des compétences par les enseignants. Le second correspond à des programmes d'enseignement orientés vers la recherche, le développement de la personnalité physique, affective, psychique, mentale et morale des étudiants, ainsi que le respect des bonnes mœurs et des règles de bonne conduite. Comparer à la notre, pour l'insertion professionnelle des diplômés en LICENCE, les étudiants ont aussi usé divers possibilités mais limités selon ses contraintes et l'équivalence du diplôme.

En 2015, RAJAONARIMANANA Annick Princiah dans « *l'emploi et chômage à MADAGASCAR (année 2010)* » a pu converger que pour promouvoir l'emploi l'Etat doit chercher des financements et assurer l'éducation de base et également la formation professionnelle des travailleurs (contraintes majeurs), lesquels demeurent les principales sources de l'amélioration de l'emploi et des revenus des populations et aussi la solution au problème de pauvreté. Un de nos solutions proposés par les enquêtés c'est d'apporter une politique de financement et d'amélioration vis-à-vis de l'éducation et l'enseignement Malagasy.

Pour l'année 2016, RAZAFINDRAKOTO ANDRIAMASY Faratiana dans « *la difficulté d'insertion professionnelle des jeunes de 18 ans et plus : cas des zones de présélection de KARIBO services 67ha dans le premier arrondissement d'Antananarivo* » a pour montrer qu'un des ses résultats, les facteurs de blocage des jeunes sont pour beaucoup au favoritisme qui n'est d'autre que le népotisme selon notre investigation.

Pour les revus des écrivains ils ont apporté des suppléments et des mises au points que jadis les économistes orthodoxes et hétérodoxes n'ont pas pu trouver.

CHAPITRE III- LIMITES ET RECOMMANDATIONS

La première chose qui va limiter cette étude c'est la difficulté rencontrée sur l'anticipation des événements qui ont récemment coupé l'exercice universitaire 2016-2017 comme l'épidémie de peste (02 mois de coupure des cours au plus), car l'objet de l'étude se rapporte aux étudiants en M1 Mention économique qui ont abouti leur LICENCE. Durant cette période néfaste pour le pays, leur contacter était tellement difficile pour entamer l'entretien personnel des questionnaires. Quand les cours ont repris ces habitudes normales, l'intéressé en question ainsi et les étudiants concernés s'étaient totalement concentrés sur l'examen à venir, donc les questionnaires se sont limitées sur 22/249 étudiants.

La deuxième, c'est le manque effectif des réponses que l'étudiant enquêté aurait pu apporter sous contrainte temporel donc les résultats sont peu fondés mais l'essentiel est au rendez-vous. Le manque de perspective aussi est pour beaucoup car si on a pu comparer la trajectoire des jeunes diplômés en LICENCE de l'université Ankatso des grandes écoles tel qu'INSCAE, UCM...on aurait en main des documents proche de la tangibilité.

La troisième ce sont les données émanant du MEETFP qui étaient trop générale, toujours dans l'aspect emploi, les dossiers évoquant la trajectoire des jeunes sur le marché de travail notamment qui sont diplômés sont difficiles à procurer, ce qui renvoie à la difficulté de l'analyse de leur donnée malgré le fait que cela ait approfondi les connaissances.

Pour la recommandation, nous interpellons le fonctionnement sur la demande d'introduction pour faciliter les procédures de manière efficiente, ainsi que les procédures à suivre si on veut obtenir des compléments de recherche au sien du service de scolarité. Nous incitons aussi pour les futures étudiantes qui vont traiter le même thème que moi d'aller jeter un œil dans l'office de la promotion des emplois au sien de département de la Ministère de l'Emploi, de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle car un de mes camarades de promotion a eu l'occasion de discuter directement avec le Ministre de l'emploi en personne.

CONCLUSION

En guise de conclusion , les soubassements théoriques, les états de connaissances et les différentes revues m'ont permis de m'éclaircir dans différents domaines : le marché de travail, l'insertion professionnelle, la différence entre travail et emploi, le chômage... Mais le plus bénéfique c'est la possibilité d'appliquer un sondage sur le terrain. Pour la question problématique ; visiblement, que ce soit côté homme ou femme, une création d'aide mutuelle entre les étudiants semble la meilleure solution car la première est d'ordre Etatique tandis que la deuxième est en fonction des offres des entreprises selon ses dires. La troisième leur permettra de se confier à leurs aînés qui ont pu s'insérer dans le monde de travail pour se procurer des aides, des conseils, des orientations et des expériences. La troisième hypothèse est déclarée vérifiée et le mieux en bonne position par rapport aux autres tandis que la première et la seconde sont partiellement vérifiés. Le marché du travail Malagasy connaît beaucoup d'obstacles pour se développer et pour absorber les 500 000 étudiants diplômés par an. L'inadéquation emploi-formation est l'une des plus grands problèmes des jeunes Malagasy. C'est ainsi qu'au sein du Ministère de l'Emploi, de l'Enseignement Technique et de la Formation professionnelle, il existe une direction appui à l'insertion des jeûnes dont elle met en vigueur 02 épaulements la formation des jeûnes chômeurs et l'activité communautaire Haute Intensité de Main d'Œuvre. En 2017, on comptait 2537 qui ont bonifié de ces soutenances de la direction. Maintenant qu'on a entre les mains une hypothèse vérifiée, quelle procédure devra-t-on appliquer concernant la création d'une aide mutuelle pour assurer une bonne insertion professionnelle des futurs diplômés y compris l'auteur de cette recherche ?

BIBLIOGRAPHIE

Ouvrages économiques :

- COSTAS AZARIADIS (1943-...) issue de son recherche: « *Implicit Contracts and fixed Price Equilibria* », The Quarterly Journal Economics publié le 1975.
- GARY BECKER (1930-2014) issue de son livre « *Human capital : A theoretical and empirical analysis* » sortie le 1964
- HARVEY LEIBENSTEIN (1922-1994) dans les travaux « *d'économie de développement* » en 1957
- JOHN MAYNARD KEYNES (1883-1946) « *La Théorie Générale de l'Emploi, de l'Intérêt et de la Monnaie* ». Publiée à Londres en 1936
- JOSEPH STIGLITZ (1943-...) ; publié dans un article de 1984 intitulé « *Equilibrium unemployment as a worker discipline device* ».
- Karl Marx, « *Le capital I* », 1867, p.33
- MARTIN WEITZMAN (), « *l'économie de partage* » sortie en 1986 pour 230 pages environ.
- THEODORE SCHULTZ (1902-1998) issue de son livre: « *Human Resources, Human Capital : Policy issues and research opportunities.* »
- VERNIERES M. (1993), « *Formation Emploi* », éditions Cujas, Paris, 167 p.

Revue économiques :

- GAMBIER DOMINIQUE. « *Marché du travail et espace : un point de vue théorique* ». In: Espace géographique, tome 9, n°1, 1980. pp. 7-13; <http://www.persee.fr>
- M. M. PUPIER Maurice — « *Le marché du travail* ». In: Population, 25^e année, n°1, 1970. p. 215; <http://www.persee.fr>
- PAILLAT Paul. Maillard Jean-Philippe — « *Le nouveau marché du travail* ». In: Population, 24^e année, n°1, 1969. pp. 133-134; <http://www.persee.fr>
- SCHWEITZER SYLVIE. « *Marché du travail et genre* ». In: Vingtième Siècle, revue d'histoire, n°48, octobre-décembre 1995. pp. 148-149; <http://www.persee.fr>

Revue universitaire :

- ANDRIAMBOLA SitrakaAnjaratiana, « *la trajectoire d'intégration sur le marché du travail, cas des jeunes diplômés de la faculté de droit, d'économie, de gestion et de sociologie* », 2013
- RAHARIVOLOLOLONIAINA Marie année universitaire « *l'insertion professionnelle des jeunes défavorisés cas du BUCAS Antanimena* », 2017.
- RAJAONARIMANANA Annick Princiah, « *l'emploi et chômage à MADAGASCAR (année 2010)* » 2015
- RANDRIANTIANARINTSOA Alinekena Anjarasoa, « *la problématique de l'emploi des jeunes à Madagascar* » 2016
- RAVOAJA Hajaina, « *l'insertion professionnelles des sortants de l'université cas de la faculté DEGS ANTANANARIVO* », 2013
- RAZAFIMAHAZOMANANIRINA Harivola Mampionina, « *la situation des jeunes diplômés Malagasy sur le marché de travail* », 2012
- RAZAFINDRAKOTO ANDRIAMASY Faratiana Stéphanie, « *la difficulté d'insertion professionnelle des jeunes de 18 ans et plus : cas des zones de présélection de KARIBO services 67ha dans le premier arrondissement d'Antananarivo* », 2015

Rapports :

- Rapport INSTAT basé sous le nom d'ETVA 2015
- Rapport Economique et financier 2014-2015, Ministère de l'Economie et de la Planification, Décembre 2015
- Rapport Economique dans la Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

ANNEXE

Questionnaire pour les jeunes diplômés :

A- Statut sociale

- 1- Le fait d'être diplômé vous procure-t-il :
 - Un ticket vers le marché de travail
 - Un moyen d'oppression envers les autres non diplômés
 - Une réussite assurée
- 2- Le diplôme : une récompense méritée
 - Vrai
 - Faux
- 3- Avez-vous pu constater un changement dans votre vie sociale depuis que vous êtes diplômés ?
 - Oui
 - Non
- 4- Si oui, ce changement vous aide t-il à améliorer quel domaine ?
 - Domaine relationnel
 - Domaine personnel
 - Domaine professionnel
- 5- Est-il vrai que le diplôme représente un moyen sur d'acquérir un emploi ?
 - Oui
 - Non

B- Nature de travail

- 1- Pour quelle raison avez-vous travaillé ?
 - Par contrainte familiale
 - Par nécessité
 - Par plein grès
 - Autres
- 2- Quelle est la nature de votre contrat de travail ?
 - Stagiaire
 - Contrat à durée déterminée
 - Contrat à durée indéterminée
- 3- Par quel moyen avez-vous pu trouver ce travail ?
 - Dépôt de dossier
 - Connaissance
 - Famille
 - Autres
- 4- Combien de temps avez-vous dépensé lors de la recherche de votre emploi ?
 - Plus d'un mois
 - Plus de 6 mois
 - Plus de 12 mois
 - Autres
- 5- Pouvez-vous décrire votre degré d'insertion professionnelle ?
 - Facile
 - Difficile
 - Très difficile

C- Degré de satisfaction

1- Votre emploi correspond-il à l'étude que vous avez faite à l'université ?

- Oui
- Non

2- Etes-vous satisfait de votre emploi actuel ?

- Oui
- Non

3- Pensez-vous rester longtemps dans ce travail ?

- Oui
- Non

D- Problèmes et quelques solutions proposés

1- Quels sont les facteurs de blocage des jeunes dans leur premier emploi ? Pouvez-vous apporter quelques solutions

2- Pourquoi la difficulté de trouver un emploi s'intensifie-t-elle ces derniers temps ?

3- Honnêtement, si un jour vous devenez le ministre de l'emploi ; quel politique adopterez-vous ?

4- Parmi ces 03 hypothèses en vue d'améliorer votre situation sur le marché de travail, le quel est le plus pertinent ?

- Une réforme éducative et politique qui facilite l'insertion professionnelle
- Privilégier le travail-étudiant
- Création d'une aide-mutuelle pour encadrer les jeunes en difficultés en quête de leur premier emploi

TABLE DES MATIERES

REMERCIEMENTS	i
SOMMAIRE.....	ii
LISTE DES TABLEAUX.....	iv
LISTE DES FIGURES	v
LISTE DES ABREVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES.....	vi
INTRODUCTION.....	1
PARTIE I : APPROCHE THEORIQUE	3
CHAPITRE I : ETAT DE CONNAISSANCE	4
Section 1- Description du mot « travail »	4
1-1 En tant qu'occupation rémunérée	4
1-2 En économie	4
1-3 Par d'autres disciplines	5
1-4 Conception Chrétienne	5
1-5 Conception Musulmane	7
1-6 Conception Malagasy	7
Section 2- Le nouveau diplômé et l'insertion professionnelle.....	8
2-1 Qu'est ce qu'un nouveau diplômé ?	8
2-2 Qu'est ce que l'insertion professionnelle ?.....	8
Section 3- L'emploi et le chômage	9
3-1 L'emploi	9
3-2 Le chômage.....	10
3-2-1 Les différentes formes de chômage.....	11
3-2-1-1 Le chômage apparent	11
3-2-1-2 Le chômage conjoncturel	11
3-2-1-3 Le chômage déguisé.....	11
3-2-1-4 Le chômage frictionnel	11
3-2-1-5 Le chômage saisonnier	12
3-2-1-6 Le chômage structurel	12
3-2-1-7 Le chômage technique	12
3-2-1-8 Le chômage technologique	12

CHAPITRE II- REVUE DE LITTERATURE	13
Section 1- Mémoires et thèses similaires :	13
Section 2- Ouvrages, revues et articles :	17
CHAPITRE III : SOUBASSEMENT DES APPROCHES THEORIQUES	20
Section 1- Marché de travail	20
1-1 Les théories néoclassiques	20
1-1-1 Les offres et demandes de travail	20
1-1-1-1 L'offre du travail	20
1-1-1-2 La demande de travail	21
1-1-2 Marché de concurrence pure et parfaite	22
1-1-3 Autres approches libérales.....	22
1-1-3-1 Le prolongement de l'hypothèse de l'homogénéité du facteur travail via la théorie du capital humain (G.Becker et Th. Schultz).....	23
1-1-3-2 Pour l'hypothèse de l'information imparfaite : les théories du « job search » ou de la prospection d'emploi et du capital	23
1-1-3-3 La théorie des contrats implicites (C.Azariadis).....	24
1-1-3-4 La théorie de l'économie contractuelle.....	24
1-1-3-5 La théorie du salaire d'efficience (H.Leibenstein).....	25
1-1-3-6 La théorie de l'économie de partage (M.Weitzman)	25
1-2 Les théories keynésiennes.....	26
1-2-1 Le modèle keynésien	26
1-2-2 le modèle marxiste.....	28
1-2-2-1 Exploitation de la force de travail et salaire.....	28
1-2-2-2 Emploi et condition ouvrière.....	29
Section 2- Le chômage.....	29
Section 3- Le diplôme et l'insertion professionnelle	32
3-1 Diplôme et métier : de l'adéquation au filtre.....	32
3-2 L'insertion professionnelle des diplômés	33
PARTIE II- CADRE EMPIRIQUE	35
CHAPITRE I- RESULTATS.....	36
Section 1- Explications des hypothèses	36
1-1 Le travail étudiant	36
1-2 Une réforme éducative et politique qui facilite l'insertion professionnelle	37

1-1-2 La démographie Malagasy	38
1-1-3 La situation économique et sociale Malagasy (de 2005 à 2015).....	38
1-3 Création d'une aide mutuelle.....	41
Section 2- Présentation de la promotion TSIRESY	42
Section 3- La publication des résultats	44
3-1 Coté homme.....	44
3-1-1 Statut sociale.....	44
3-1-2 Nature de travail	45
3-1-3 Degré de satisfaction	45
3-2 Coté femme.....	46
3-2-1 Statut sociale.....	46
3-2-2 Nature de travail	46
3-2-3 Degré de satisfaction	47
3-3 Problèmes et solutions proposés	47
3-3-1 Facteurs de blocages.....	47
3-3-2 La difficulté de trouver un emploi.....	48
3-3-3 Des politiques estudiantines envisagées.....	48
3-4 Vérification des hypothèses	49
CHAPITRE II- DISCUSSIONS	50
Section 1- Par rapport aux théories.....	50
Section 2- Par rapport aux revues	51
CHAPITRE III- LIMITES ET RECOMMANDATIONS.....	54
CONCLUSION.....	55
BIBLIOGRAPHIE.....	vii
ANNEXE.....	ix
TABLE DES MATIERES	xi

Nom : RASOANARIVO

Prénoms : Tolojanahary Andry

Adresse : LOT S.I.A.H 19 Ambondrona

E-mail : andryrasoanarivo@gmail.com

Numéro de téléphone : 034 63 931 80

Nombre des figures : 7

Nombre de pages : 55

Nombre des tableaux : 8

Titre : La trajectoire des jeunes étudiants diplômés en licence dans le monde du travail. Cas de la promotion TSIRESY mention économie année universitaire 2015-2016.

Mots clés :

Insertion professionnelle, emploi, jeunes, situation, formation, marché du travail, chômage, trajectoire.

RESUME ANALYTIQUE :

D'une manière générale, le travail et l'emploi sont des termes quasi-identiques, la différence réside dans le domaine macroéconomique. Ce dernier c'est-à-dire l'emploi constitue un élément dans la conjoncture économique, un agrégat dans le quel reflète la valeur qu'une économie utilise toutes ses ressources humaines disponibles (taux d'emploi). Mais 02 critères les différencient réellement c'est que l'emploi insinue l'existence de rémunération et du contrat. La trajectoire des nouveaux diplômés sur le marché de travail prennent des allures différentes. que nous pouvons classer en deux catégories la suite après le diplôme: de l'un, une trajectoire étudiante jusqu'en parcours de MASTER 2 qui garantira une fonction un peu plus élevée que procure seulement la LICENCE mais le manque d'expérience le handicapera et de l'autre une trajectoire qui fusionne l'étude aux travaux, certes le but c'est une alternance entre étude-travail mais les études risqueront d'être délassés si le travail convient aux aspirations de l'étudiant. Mais sur le marché de travail la trajectoire est uniforme, l'étudiant postule et après quelques jours de chômage frictionnel il est stagiaire dont la majorité que on a pu enquêter est de sexe masculin, après 06 mois d'apprentissage au maximum, il y en a qui continu et qui s'arrête, similaire pour le sexe féminin aussi.

Nom et prénoms de l'encadreur : Monsieur RAZAFINDRAKOTO Jean Lucien Maître de Conférences.