



UNIVERSITE D'ANTANANARIVO

FACULTE DE DROIT, D'ECONOMIE, DE GESTION
ET DE SOCIOLOGIE



DEPARTEMENT ECONOMIE

MEMOIRE POUR L'OBTENTION DU DIPLOME
D'ETUDES SUPERIEURES SPECIALISEES

Option : « Développement Local et Gestion Des Projets »



Présenté par : Monsieur RASAMIARIVONY Tsiry Andrianarinirina

Sous l'encadrement de : Monsieur RAMIARISON Herinjatovo Aimé

Année universitaire : 2006-2007

Date de Soutenance : 04 Avril 2008

Résumé analytique

La lutte contre la pauvreté est au cœur de la politique générale de Madagascar. En effet, la majorité de la population vivent dans la pauvreté, soit un taux de 67,8%. Cette situation est due principalement à l'insuffisance d'emplois et donc de revenus. La présente étude a été réalisée en vue de cerner le problème lié au marché de l'emploi, qui est effectivement lié à la pauvreté et au développement tant national que local. L'étude permet également de montrer comment les médias peuvent contribuer au développement local par leurs annonces d'emplois.

En résumé, les résultats de nos recherches se présentent comme suit : Le chômage de 2,7%, les sous emplois de 25,1%, l'emploi informel atteignant 73% sont expliqués par plusieurs facteurs, entre autres, la forte concentration de la population en milieu urbaine, l'exode rural et le manque de compétences.

En ce qui concerne les branches d'activités et les postes les plus offerts, de nombreux secteurs clés, liés au développement économique, tels que l'informatique et le commerce, occupent une place prépondérante. En outre, la faible disponibilité des postes en matière de santé, industrie, mine et énergie freine dans une certaine mesure cet élan vers le développement.

Quant au nombre d'années d'expériences le plus exigé par les employeurs, il témoigne du souci réel d'efficacité et d'une meilleure productivité de la part de ces derniers. Toutefois, cela ne favorise pas les jeunes sortants non encore expérimentés. Par ailleurs concernant le profil de formation, les filières Gestion, Economie et Information sont celles les plus recherchées dans le monde du travail. Cependant, la concurrence est de plus en plus serrée pour ceux qui sont titulaires de diplôme de haut niveau.

Pour ce qui est du profil du sexe et de l'âge le plus exigé par les recruteurs, l'âge de 22 à 45 ans crédibilise une entreprise du point de vue stratégique et/ou financier, tandis que les employés âgés peuvent servir d'exemple et constituent ainsi un atout apprécié par beaucoup d'employeurs.

Ayant constaté que l'inadéquation emploi et formation constitue les principaux blocages, nous avons recommandé notamment de développer les secteurs et branches d'activités porteuses d'emplois, et de développer le système de tutorat qui consiste à une étroite collaboration entre les employeurs et apprenants des institutions de formation.

Ainsi, nous pouvons constater l'importance de considérer sérieusement le marché du travail dans la lutte contre la pauvreté et donc de développement.

REMERCIEMENTS

Nos remerciements s'adressent en premier lieu à Dieu, car c'est de lui que dépend la réalisation de tout programme.

- nous remercions Monsieur **RAJERIJSON Wilson**, Président de l'Université, Professeur titulaire ;
- Monsieur **RAVELOMANANA Raoul Mamy**, Professeur Agrégé, Chef de département économie, Faculté DEGS;
- Madame **RAJEMISON Sahondravololona** et Monsieur **RAMIARAMANANA Jeannot**, Directeur d'études en DESS
Option : « *Développement Local et Gestion des Projets* ».

Nous exprimons aussi notre profonde gratitude à Monsieur **RAMIARISON Herinjatovo Aimé**, notre encadreur qui nous a apporté sa forte contribution dès le début de nos recherches, malgré ses hautes et lourdes responsabilités. Merci beaucoup pour sa très grande disponibilité.

- Tout le personnel administratif et technique de la faculté de Droit, d'Economie ; de Gestion et de Sociologie, pour l'accueil et l'ambiance qu'il nous a réservés ;
- Tout le personnel de l'OMEF ;
- Tous nos amis pour leurs aides et leur soutien de toute sorte, de près ou de loin, ont contribué à l'élaboration de ce travail ;
- Enfin, merci à tous les membres de ma famille, qui ont accompagné au quotidien mes doutes et enthousiasmes et qui m'ont toujours encouragé à finir ce travail ;
- Pour ce témoignage, nous les admirons et nous les remercions très vivement ;

SOMMAIRE

INTRODUCTION GENERALE

PARTIE I. EMPLOI COMME FACTEUR DE DEVELOPPEMENT

Chapitre 1: CONTRIBUTION DE L'EMPLOI AU DEVELOPPEMENT LOCAL

- 1.1. Concept du développement local
 - 1.1.1. Généralité sur le développement local
- 1.2. Apport de création d'emploi au développement local
 - 1.2.1. Les synergies d'une solidarité locale face à la création d'emploi
 - 1.2.2. La responsabilité de la population locale face à la création d'emploi

Chapitre 2: Les enjeux de l'emploi à Madagascar

- 2.1. Situation démographique à Madagascar
 - 2.1.2. Ménages
- 2.2. Situation de l'emploi à Madagascar
 - 2.2.1. Structure de l'emploi à Madagascar
 - 2.2.2. Les indicateurs d'emploi
 - 2.2.3. Problèmes d'emploi liés à la pauvreté

PARTIE II. ANALYSE DU MARCHE DE TRAVAIL A MADAGASCAR

Chapitre 3: Analyse des tendances des offres d'emploi

- 3.1. Contexte et méthodologie
 - 3.1.1. Méthodologie
 - 3.1.2. L'analyse et son aspect
- 3.2. Résultats de l'analyse de tendance des offres d'emploi à partir des offres d'emploi parus dans des journaux.
 - 3.2.1. Profil des recruteurs
 - 3.2.2. Branche d'activité les plus dynamiques
 - 3.2.3. Domaines de formation recherchée par branche d'activité
 - 3.2.4. Les critères d'embauche
- 3.3. Analyse des SWOT
 - 3.3.1. Diagnostic interne et externe de branche d'activité et des postes les plus recherchés ainsi que son profil
 - 3.3.2. Diagnostic interne et externe du profil de langues les plus exigées
 - 3.3.3. Diagnostic interne et externe du nombre d'années d'expériences le plus exigé
 - 3.3.4. Diagnostic interne et externe du profil de formation et diplômes le plus exigé
 - 3.3.5. Diagnostic interne et externe du profil de sexe et l'âge le plus exigé.

Chapitre 4: Recommandation et projet tutorat

- 4.1. Perspectives du marché de l'emploi
 - 4.1.1. L'avenir des secteurs générateurs d'emploi
 - 4.1.2. Projet : tutorat

CONCLUSION GENERALE

ACRONYMES

AGOA	African Growth and Opportunity Act
BIT	Bureau International du Travail
BTP	Bâtiment et Travaux Publics
COMESA	Common Market for Eastern and Southern Africa
CU	Centre Urbain
EDBM	Economic Development Board of Madagascar
FAO	Food and Agricultural Organization
GCU	Grand Centre Urbain
IDE	Indicateur de Développement Economique
INSTAT	Institut National de la Statistique
MAP	Madagascar Action Plan
MCA	Millenium Challenge Account
NTIC	Nouvelle Technologie de l'Information et de la Communication
OIT	Organisation International du Travail
ONG	Organisation non gouvernementale
ONU	Organisation des Nations Unies
PAM	Programme Alimentaire Mondial
PIC	Pôle Intégré de Croissance
PNUD	Programme des Nations Unies pour le Développement
SADC	Southern African Development Community
UE	Union Européenne

LISTE DES FIGURES

Figure 1:	Distribution de la population par milieu	10
Figure 2:	Pyramide des âges en 2004	12
Figure 3:	Sous emploi lié à la durée de travail en âge de travailler	21
Figure 4:	Sous emploi lié à la durée de travail selon le milieu	22
Figure 5:	Profil des recruteurs.....	29
Figure 6:	Profil des recruteurs.....	30
Figure 7:	Branche d'activité le plus dynamique à partir de nombre de postes offerts en %	31
Figure 8:	Branche d'activité le plus dynamique à partir de nombre de postes offerts en %	31
Figure 9:	Pourcentage d'années d'expériences le plus exigées	38
Figure 10:	Pourcentage d'année d'expérience le plus exigée	39
Figure 11:	Pourcentage de nombre de langue le plus sollicité	40
Figure 12:	Pourcentage de nombre de langue le plus sollicité	40
Figure 13:	Pourcentage du diplôme le plus demandé.....	45
Figure 14:	Pourcentage de diplômes le plus demandés	46
Figure 15:	Sexe le plus demandé	50
Figure 16:	Sexe le plus demandé	50

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1:	Distribution de la population par région et selon le milieu.....	11
Tableau 2:	Taille moyenne des ménages par milieu et par région	13
Tableau 3:	Structure de l'emploi	16
Tableau 4:	Age moyen de la population active selon le niveau d'instruction et selon le sexe	17
Tableau 5:	Taux de chômage par milieu.....	18
Tableau 6:	Taux de chômage par niveau d'étude.....	19
Tableau 7:	Taux de chômage des jeunes.....	20
Tableau 8:	Postes offerts par branche d'activité en %.....	34
Tableau 9:	Postes offerts par branche d'activité en %.....	34
Tableau 10:	Domaines recherchés par branche d'activité	36
Tableau 11:	Domaines recherchés par branche d'activité	36
Tableau 12:	Filière de formation le plus exigée	42
Tableau 13:	Filière de formation les plus demandées	44
Tableau 14:	Tableau de synthèse filière et diplôme	47
Tableau 15:	Tableau de synthèse filière et diplôme	48
Tableau 16:	L'âge le plus exigé	49
Tableau 17:	L'âge le plus exigé	50

LISTE DES ANNEXES

ANNEXE A : Classement des postes offerts par métier.

ANNEXE B : Format de la base de données.

INTRODUCTION GENERALE

Depuis quelques années, la lutte contre la pauvreté est devenue le centre de la politique générale de la plupart des Etats d'Afrique, y compris Madagascar qui présente un taux de pauvreté officiel de 67,8% en 2005 (source : INSTAT, EPM 2005/2006). En fait, cette pauvreté est principalement liée à l'insuffisance de revenu, et celle-ci est causée à son tour par l'insuffisance d'emplois. Madagascar a décidé d'adopter un plan d'action basé sur la croissance des activités vu que le pays a un taux de chômage de 2.7% et un taux de sous emploi lié à la durée du travail de 25.1%. La problématique étant donc la relation entre la déficience de l'emploi et la pauvreté. Ainsi l'objectif de notre étude est d'analyser l'emploi à Madagascar

Il s'agit d'analyser les tendances des offres d'emploi, afin d'identifier les branches d'activité les plus importantes, le nombre de postes offerts, les domaines recherchés par chaque branche, les diplômes exigés, les recruteurs les plus offrants, la concordance entre les annonces publiées et les besoins de la population.

L'étude est divisée en deux parties. Dans la première partie sera présentée la liaison étroite entre emploi et développement local. Elle met en exergue la situation générale de l'emploi de nos jours, les indicateurs clés du marché de travail ainsi que la structure de l'emploi à Madagascar.

La deuxième partie est basée sur l'analyse de la tendance actuelle des offres d'emploi à Madagascar. Elle montrera également comment les médias peuvent contribuer au développement local et dans quelles mesures.

A la fin de ces parties nous proposerons des recommandations pour améliorer l'emploi, et son adéquation à la formation afin d'assurer un développement effectif.

**PARTIE I. EMPLOI COMME
FACTEUR DE DEVELOPPEMENT**

Chapitre 1: CONTRIBUTION DE L'EMPLOI AU DEVELOPPEMENT LOCAL

Ce premier chapitre consiste à expliquer le concept du « développement local » ainsi que l'apport de l'emploi au développement local.

1.1. Concept du développement local

1.1.1. Généralité sur le développement local

Le concept développement local est apparu en France au cours des années 60 et 70 en réaction aux pratiques dirigistes de l'aménagement du territoire fondées sur des logiques sectorielles des filières. Faisant appel au sentiment d'appartenance des habitants à leur lieu de vie, il propose de prendre en compte leurs attentes et de susciter en eux des initiatives dans tous les domaines pouvant contribuer à leur assurer un développement socio-économique harmonieux. Ce processus passe notamment par une dynamique endogène de mise en valeur des diversités et des ressources locales qui se combine à une dynamique exogène d'ouverture du territoire de nature à permettre son intégration dans des échelons spatiaux supérieurs.

1.1.1.a. « développement » et « local »

- *Qu'est-ce que le développement*

L'essor du développement est la première question que nous avons voulu examiner. Comment a-t-il été élaboré ? Comment en est-il arrivé à être une notion si importante dans les sociétés contemporaines et pourquoi ?

Popularisé au sortir de la seconde guerre mondiale avec l'émergence sur la scène internationale des pays du tiers monde, le terme « développement » n'est pas

synonyme de la notion macro-économique « croissance »¹. En effet, un accroissement quantitatif des richesses d'un pays n'implique pas automatiquement une amélioration des conditions de vie de ses habitants alors que l'objectif d'une politique de développement est précisément l'accroissement du bien-être d'une population donnée. Le développement peut en conséquence être défini comme « un processus qualitatif à long terme qui se matérialise par la transformation des structures démographiques, économiques et sociales (industrialisation, urbanisation, salarisation, évolution de mentalité et de comportements...) d'un territoire »². Si le terme « développement » est principalement utilisé à l'échelle d'un pays, il peut l'être également pour décrire des projets, des pratiques dont le cadre est infranational (régional, départemental, intercommunal...) : il s'agit alors de développement local.

- *Qu'est-ce que le « local »*

La diversité multi scalaire du « local » amène à s'interroger sur ce qu'est le dénominateur commun de ces « espaces à géométrie variable ». Des auteurs nous indiquent que « ces espaces peuvent ou non correspondre à des entités publiques existantes »³. D'autres complètent cette réponse en disant que « des espaces différents existent et il faudrait distinguer d'un espace « géométrique » une spatialité différente. L'espace est ici un vécu, s'inscrivant dans des pratiques, des politiques, des cultures, des rapports de forces... »⁴

Il apparaît donc que les espaces où s'ancrent des démarches de développement local sont ceux où existe un lien social solide (relation interpersonnel, histoire, pratique, culture...) qui permet de témoigner d'une volonté de vie en commun et d'élaborer en conséquence des stratégies collectives de développement.

¹ Croissance économique : condition nécessaire au développement économique. Cela ne veut pas dire condition suffisante. C'est un outil pour réaliser le développement économique. Par contre, développement économique : effet de la croissance économique.

² Site web : [http // : www.tanmia.ma/article.php3?id_article](http://www.tanmia.ma/article.php3?id_article)

³ Xavier GREFFE, professeur à l'Université de Paris 1 Panthéon-Sorbonne et Spécialiste en Economie Publique.

⁴ Isabelle PAILUART, maître de conférences en Science de la Communication à l'Université Stendhal-Grenoble 3.

initiatives à l'échelle de la communauté locale. Dans cette approche, c'est le développement social qui influencera le développement économique. A partir des idées ci-dessus, des nouvelles approches du développement sont en vue pour la plupart des pays du tiers monde ; parmi eux, le développement local.

1.1.1.b. Définition et Approches

- *Définition du développement local*

D'après la définition du PNUD⁵, le développement local est l'œuvre de réalisation visant à améliorer d'une manière durable les conditions de vie de la population résidant dans un espace déterminé, sur les plans institutionnels, géographiques ou culturels. Autrement dit, un ensemble d'actions collectives visant la satisfaction d'intérêts locaux à caractères socio-économiques.

- *Approches du développement local*

Le développement local découle directement du concept du développement endogène mais il a subi une formalisation encore plus grande; ce qui a engendré plusieurs approches de développement local.

Il y a d'abord l'approche du développement économique local axé sur la mise sur pied d'initiatives concertées par des partenaires œuvrant au niveau territorial local. Le développement local est décrit comme une perspective centrée sur la revitalisation des communautés locales et sur l'amélioration des conditions de vie des populations selon des initiatives qui sont mises en œuvre à la fois par et pour les populations locales. Cette approche est principalement orientée vers l'amélioration des indices économiques traditionnels tels la croissance des emplois et des revenus à partir d'initiatives mises en œuvre par le secteur privé.

Une autre approche de développement local est celle du développement communautaire. Cette approche est centrée sur une vision globale et sociale du développement et fondée à la fois sur les solidarités et les in

En bref, le développement local est un moyen d'approcher le problème du développement dans une région déterminée. Il s'agit de développer un territoire, un

⁵ Programme des Nations Unies pour le développement ,2002.

sous territoire d'une économie nationale. Cette approche se justifie par le fait que l'approche globale n'a pas de résultats satisfaisants. Une approche locale tient compte de la population. Plus le territoire est réduit, plus on intègre le développement. Lorsqu'on parle du « territoire », il n'y a plus de distinction théorique ou idéologique sur le développement de ce territoire. Le développement local tient compte de l'environnement. En effet, il part de l'idée que le problème de l'environnement est un problème vécu par un territoire donné. C'est la forme participative dans la lutte contre la pauvreté qui correspond aux différentes progressions de développement régionale pour développer des territoires déterminés.

1.2. Apport de création d'emploi au développement local

Pour qu'il y ait développement local, il doit y avoir en premier lieu une solidarité locale, la part de la responsabilité de la population locale et enfin la création d'activité, et d'emploi, mais à condition que les produits soient compétitifs (sous peine d'être écartés), ce qui suppose que les technologies soient adaptées aux conditions locales et aux produits et que la main d'œuvre soit qualifiée.

1.2.1. Les synergies d'une solidarité locale face à la création d'emploi

Les synergies d'une solidarité locale ont été amenées à se rapprocher des collectivités locales pour donner des solutions quant aux problèmes de pauvreté, de jeunesse, chômage, etc. La solidarité locale peut permettre d'intégrer les populations dans les différents domaines (santé, environnement, éducation,...) mais aussi de diversifier les actions pour atteindre des objectifs de développement.

Au sein des quartiers qui souffrent des problèmes de dévitalisation, on peut souvent constater l'existence d'une dualité, et parfois d'une confrontation, mettant en présence deux tendances associées à deux groupes bien distincts.

D'une part ceux qui sont conscients du processus de dégradation qui afflige leur milieu et qui désirent modifier le contexte par des actions communautaires ou des initiatives d'insertion et de création d'emplois, d'autre part ceux qui évitent le

débat et qui se replie sur leurs conditions personnelles, ce qui se résume le plus souvent par une dépendance à l'égard des programmes de sécurité sociale.

En effet, « il sera possible qu'un territoire ait su exploiter les marchés internationaux en tirant parti de leurs atouts, par exemple la présence de réseau dense d'Entreprise dans des secteurs connexes, l'esprit d'Entreprise et des institutions dynamiques à l'appui de développement économique et de l'innovation »⁶. Cependant, à côté de ces nouveaux espaces économiques, nombre de régions n'ont pas pu s'adapter au changement. Cela peut être causé par la disparition d'emploi dans l'agriculture traditionnelle qui accompagne un déclin des services locaux. Des fois, même dans les collectivités locales qui réussissent, on trouve encore des poches de chômage, et de pauvreté.

1.2.2. La responsabilité de la population locale face à la création d'emploi

1.2.2.a. Information et sensibilisation de la population

Un changement de mentalité s'impose en faveur d'une valorisation de l'implication économique et sociale locale et d'une solidarité à l'égard de ceux qui entreprennent et de ceux qui abandonnent. Une attitude positive et constructive à l'égard du développement local procure un climat incitatif aux initiatives d'emplois. L'encouragement, la collaboration et la solidarité créent une synergie entre les acteurs du développement dont les effets sont multiplicateurs sur les capacités du milieu à innover et à créer de l'emploi. Pour se développer l'économie locale a besoin d'une confiance reconquise et de la mobilisation de chacun en faveur de la prise en charge par le milieu de la maîtrise de son devenir économique et social. Ce qui suppose une solidarité des acteurs. L'expression d'une solidarité émanant de différents partenaires désireux de mettre en valeur les ressources humaines, financières et physiques de leur milieu afin de créer des emplois, tout en exerçant un certain contrôle sur les moyens pour y parvenir, confère au développement local toute sa spécificité.

⁶ OCDE : Organisation de Coopération et de Développement Economique.1998.

Dans une démarche de développement local, le développement est l'affaire de tous et non pas des seuls professionnels. Il importe donc que l'information obtenue par les études du diagnostic soit diffusée au plus grand nombre et partagée avec les divers organismes de développement présents sur le territoire. On s'assurera d'une pédagogie adaptée aux divers groupes afin que le contenu à livrer soit accessible : rencontres, expositions itinérantes, tableaux, graphiques, medias, vidéo...L'information est un préalable à la mobilisation et à l'action. Elle sensibilise la population à la nature de la problématique, à sa gravité, à ses causes. Elle contribue à donner l'heure juste et à établir un même point de départ. Les étapes d'information et de sensibilisation vont par la suite faciliter la mobilisation en vue d'un programme d'actions. Dans une démarche de développement local, global et intégré, les cinq éléments fondamentaux sont étroitement liés : sensibilisation, information, mobilisation, formation et action.

1.2.2.b. Le retour à l'emploi permet-il de sortir de la pauvreté?

Pendant les décennies 1960 et 1970, économistes, urbanistes, sociologues et géographes ont abondamment écrit sur développement régional en mettant l'accent sur l'action combinée de l'Etat et des grandes Entreprises. Or, le retournement de la conjoncture économique, au début des années 80 stimulé par les deux chocs pétroliers et le phénomène de mondialisation accompagnée du fléau des fermetures d'entreprises, a forcé l'émergence d'une vision différente en matière de développement économique. Les stratégies appuyées sur les mégaprojets ont laissé place à de nouvelles avenues axées sur la petite entreprise et l'entrepreneuriat local.

Les autorités locales et les organismes d'aménagement disposent de divers instruments pour favoriser la création d'emplois et la réinsertion des exclus dans le marché du travail. Les plus prometteurs sont les mesures en faveur de l'entrepreneuriat et de la création d'entreprise, les mesures d'initiatives locales visant le marché du travail qui ont pour but d'aider les chômeurs à surmonter les obstacles à la reprise d'activité et l'appui des organisations du « tiers secteur » qui créent du travail et ouvrent des accès au travail tout en assurant des services sociaux à la population locale.

Conclusion

Pour conclure, le développement local est apparu dans les pays riches au cours des années 60 et 70. Cette nouvelle approche du développement à savoir le développement local est adapté aussi par plusieurs pays en voie de développement dont Madagascar. A travers ce chapitre, nous avons aussi remarqué que l'emploi permet de sortir de la pauvreté. Quelle est donc la liaison entre la pauvreté et l'emploi ? C'est pourquoi nous allons analyser dans le deuxième chapitre les enjeux de l'emploi à Madagascar.

Chapitre 2: Les enjeux de l'emploi à Madagascar

2.1. Situation démographique à Madagascar

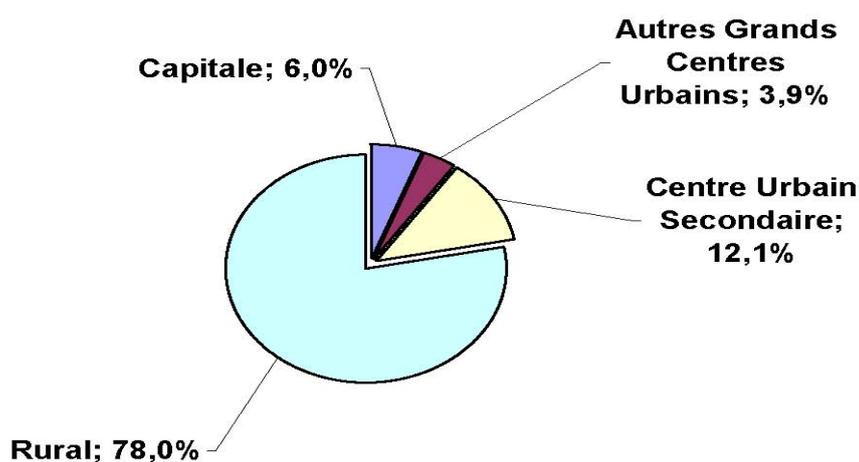
2.1.1.a. Population

- *Répartition de la population par région et selon les milieux*

Actuellement Madagascar évolue en adoptant la répartition de son territoire en 22 régions. D'après les informations⁷, 78% de la population vivent dans le monde rural. C'est à dire un peu moins de 8 individus sur 10, suivi des chefs lieux de district avec une proportion de 12,1% seulement 1 individu sur 10 s'installe dans les Grands Centres Urbains. En totalité, les citadins représentent 22% de la population. Ce qui amène à dire que la population malgache est inégalement répartie sur tout le territoire. Le schéma ci-dessous illustre cette analyse.

Figure 1: Distribution de la population par milieu

Distribution de la population selon le milieu de résidence



Source : INSTAT/DSM/EPM 2005

⁷ INSTAT, Enquête Permanent auprès des Ménages ,2005.

En examinant l'analyse faite par l'INSTAT concernant la distribution de la population par région et selon le milieu (voir tableau 1), quelques remarques sont à noter : la région d'Analamanga regroupe 15% de la population malgache. Elle est la région la plus peuplée de toute l'île. Les régions de Melaky, Ihorombe, Betsiboka et DIANA, quant à eux, contiennent chacune moins de 2%. Ce sont donc les régions les moins peuplées de Madagascar. Par contre, les régions du Vakinankaratra, Mahatsiatra Ambony, Vatovavy Fitovinany, Atsinanana, Sofia et Atsimo Andrefana, sont occupées par 5 à 9% de la population.

Tableau 1: Distribution de la population par région et selon le milieu

Unité : %

Milieu

Province	Urbain	Rural	Ensemble
Analamanga	29,6	10,2	14,5
Vakinankaratra	7,5	9,4	9,0
Itasy	2,5	5,0	4,5
Bongolava	2,1	2,4	2,4
Mahatsiatra Ambony	5,9	8,5	7,9
Amoron'I Mania	2,8	5,4	4,8
Vatovavy Fitovinany	4,4	7,0	6,5
Ihorombe	2,6	1,2	1,5
Atsimo Atsinanana	2,0	3,4	3,1
Atsinanana	6,7	6,4	6,5
Analanjirifo	2,1	3,7	3,4
Alaotra Mangoro	3,5	5,3	4,9
Boeny	4,1	2,0	2,5
Sofia	2,2	6,9	5,8
Betsiboka	2,5	1,8	1,9
Melaky	2,3	0,8	1,1
Atsimo Andrefana	4,6	5,5	5,3
Androy	3,8	3,4	3,5
Anosy	3,0	3,7	3,5

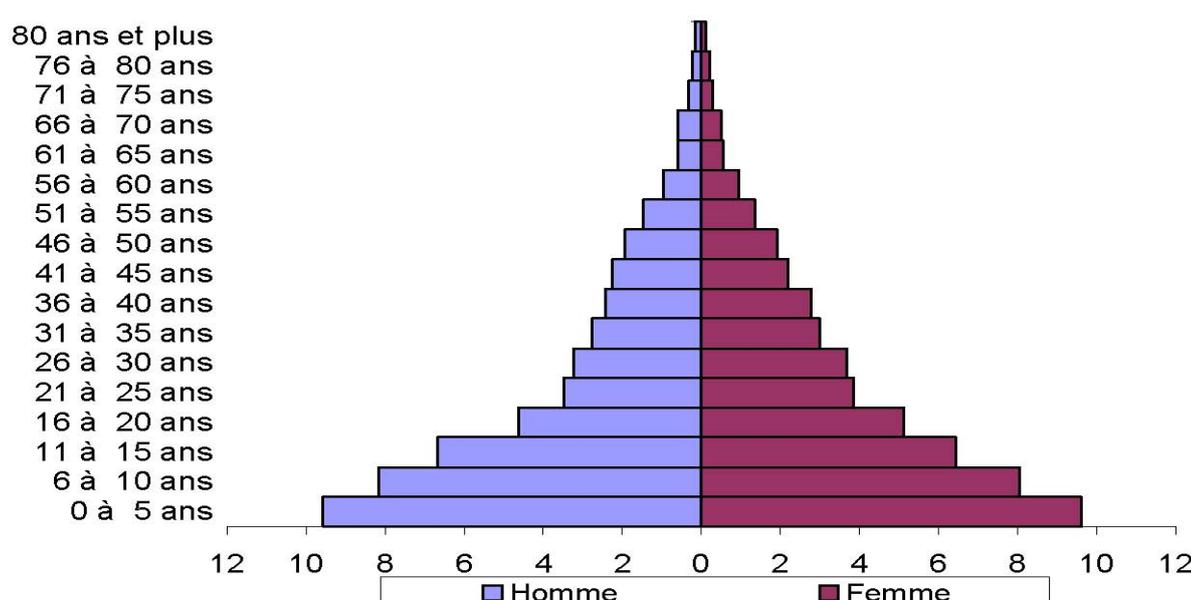
Menabe	2,0	2,2	2,2
Diana	2,3	1,8	1,9
Sava	1,5	4,1	3,5
Total	100,0	100,0	100,0

Source : INSTAT/DSM/EPM2005

2.1.1.b. Distribution par groupe d'âge et par genre de la population

Parmi les variables démographiques, la répartition par âge et par sexe est très importante en ce qu'elle sert surtout à évaluer les besoins fondamentaux de la population qui varient en fonction de l'âge et du sexe. Les résultats de l'enquête montrent le pourcentage des personnes actives âgées de 15 à 64 ans ainsi que des personnes âgées de plus de 65 ans qui représente 3% et celles ayant moins de 15 ans pour 47%. Cette proportion toujours élevée du groupe des moins de 15 ans permet de tirer une première conclusion. La population malgache est restée jeune conformément à la contexture de la pyramide des âges suivante :

Figure 2: Pyramide des âges en 2004



Source : INSTAT/DSM/EPM2005

De même, en termes d'effectifs de la population, la parité homme – femme est plus ou moins "équilibrée". La proportion des femmes se situe à 50,6% contre 49,4% pour les hommes. Autrement dit, la population malgache a une structure relativement équilibrée avec 99 hommes pour 100 femmes. Mais parmi les actifs de 15 à 59 ans, le sexe ratio est de 96 hommes pour 100 femmes.

2.1.2. Ménages

2.1.2.a. Taille des ménages

En moyenne, un ménage malgache comporte 4,9 personnes. Les ménages ruraux ont une taille plus importante que ceux urbains (4,9 contre 4,6). L'origine de cette différence est la pauvreté, l'analphabétisation, l'insuffisance de sensibilisation sur l'application de planning familiale.

Tableau 2: Taille moyenne des ménages par milieu et par région

Unité : Personne

Milieu			
Région	Urbain	Rural	Ensemble
Analamanga	4,5	4,8	4,7
Vakinankaratra	4,4	5,0	4,9
Itasy	5,0	5,4	5,3
Bongolava	4,6	5,2	5,1
Mahatsiatra Ambony	5,0	5,9	5,8
Amoron'i Mania	4,8	5,5	5,4
Vatovavy Fitovinany	5,0	4,9	4,9
Ihorombe	5,2	5,0	5,1
Atsimo Atsinanana	4,6	4,7	4,6
Atsinanana	4,5	5,1	4,9
Analanjirifo	3,7	4,1	4,1
Alaotra Mangoro	4,5	4,7	4,7
Boeny	4,2	4,4	4,3
Sofia	4,7	4,9	4,9

Betsiboka	5,0	5,1	5,1
Melaky	4,9	4,3	4,6
Atsimo Andrefana	4,2	4,6	4,6
Androy	5,3	5,5	5,5
Anosy	5,5	5,0	5,1
Menabe	4,2	4,7	4,6
Diana	3,9	3,9	3,9
Sava	4,0	4,2	4,2
Ensemble	4,6	4,9	4,9

Source : INSTAT/DSM/EPM2005

Les ménages malgaches sont en majorité des "familles nombreuses". Plus particulièrement, en milieu rural, l'effectif est augmenté jusqu'à 10 personnes dans certains foyers.

2.2. Situation de l'emploi à Madagascar

2.2.1. Structure de l'emploi à Madagascar

2.2.1.a. définition

Selon l'OIT⁸, les personnes pourvues d'emploi comprennent toutes celles ayant dépassé un âge spécifié et qui se trouvait durant une brève période de référence spécifiée, engagé dans la production de biens et services soit comme salariés, soit comme non salariés.

En fait, il y a trois critères qui déterminent l'emploi : critère d'âge, c'est-à-dire entre 15 à 64 ans, ensuite, critère de la durée d'activités (c'est à dire, il faut que la personne exerce une activité au moins une heure au cours de la semaine précédente pour qu'elle soit compatible avec l'appellation « ayant emploi » et enfin la nature des activités c'est à dire qu'il faut que la personne exerce une activité économique au sens de la comptabilité nationale.

⁸ 16eme conférence internationale des statisticiens du travail. GENÈVE. Octobre 1998

A Madagascar, il n'existe pas de véritable marché du travail unifié comme dans la plupart des pays déjà développés. Le marché du travail est déterminé par de plusieurs segments de marché : rural (traditionnel et agro-industrie), informel, moderne (public et privé), temporaire. A chaque marché, l'adéquation formation emploi se réalise difficilement.

2.2.1.b. Emploi dans le secteur formel

Il est défini comme un emploi dans l'ensemble des entreprises formelles, déclarées sur le plan statistique et fiscal. Les employeurs des Entreprises formelles sont repartis entre les secteurs primaires, secteurs secondaires et secteurs tertiaires que ce soit privé ou public.⁹

L'emploi formel est caractérisé par l'explosion du secteur secondaire surtout en matière de la branche de textile-confection-cuir.

Depuis une quinzaine d'année, les activités des entreprises franches a connu un développement considérable. En 2004¹⁰, les entreprises franches demeurent encore une branche très dynamique, avec une croissance de 25% qui démontre une fois de plus sa part importante à l'amélioration de la performance industrielle du pays et sa capacité à créer plus d'emplois.

2.2.1.c. Emploi dans le secteur informel

Le rapport de la population travaillant dans le secteur informel et la population occupée en âge de travailler détermine l'emploi dans le secteur informel. A Madagascar, ce rapport atteint de 73%¹¹. Autrement dit, la population travaillant dans le secteur informel est très importante. L'emploi informel s'élargit dans différents secteurs d'activité. Les travailleurs informels travaillent dans de telles unités. On les trouve dans les branches marchandises non agricoles où la plupart d'entre eux n'avaient ni localité ni terrain pour faire fonctionner leurs activités mais aussi dans l'entreprise agricole dont 96%¹² et plus de trois quarts de

⁹ En 2003, environs 408 000 Entreprises formelles ont été recensé et repartie entre les secteurs primaires (1%), secondaire (12%) et tertiaire (87%) que ce soit privé ou publique.

¹⁰ INSTAT, EPM ,2005.

¹¹ INSTAT, EPM ,2005.

¹² INSTAT, EPM ,2005.

leurs activités sont informelle. Cela implique que le poids de l'activité informel est important dans la population.

Le pourcentage de l'emploi informel urbain, c'est-à-dire le rapport de travailleurs âgés de 15 à 65 ans dans le secteur informel et la population en âge de travaillés, atteint de 45,5%¹³.

De même, le marché du travail à Madagascar est caractérisé par son caractère rural ; à part d'autres secteurs, l'agriculture représente de loin l'activité la plus répandue : 48,4% en milieu urbain contre 89,9% en milieu rural (Tableau 3). Ce rapport permet de tirer que près de 90% de la population Malgache sont des paysans et occupe des activités informelles.

Tableau 3: Structure de l'emploi

	Urbain	Rural	Ensemble
Agriculture /Primaire	48,4	89,9	82,0
Industrie alimentaire	0,8	0,1	0,2
Textile	2,3	0,4	0,8
BTP/HIMO	3,9	0,6	1,2
Autres industrie	4,1	0,6	1,3
Commerce	13,7	2,8	4,9
Transport	2,8	0,3	0,8
Santé privée	0,3	0,1	0,1
Administration publique	5,8	1,2	2,1
Autres services privé	16,8	3,7	6,2
Total	100,0	100,0	100,0

Source : INSTAT/DSM/EPM2005

2.2.2. Les indicateurs d'emploi

2.2.2.a. La population

- *La population active*

¹³ Indicateurs Clés du Marché du Travail (ICMT) ,2005.

La population en âge de travailler est définie comme l'ensemble des individus en âge de travailler insérés sur le marché du travail, qu'il s'agisse de ceux qui travaillent effectivement ou de ceux qui sont inactifs ou qui cherchent du travail. Ainsi, la population active est le rapport de la somme de population occupée et les chômeurs par la population totale. La population occupée est la population pourvue d'un emploi. A Madagascar, ce rapport atteint de 54,5%¹⁴. Ce taux indique le niveau général de participation au monde du travail.

L'analyse des caractéristiques sociodémographiques de la population active permet d'apprécier, d'une part, la qualité du travail et, d'autre part, l'adéquation du travail avec la structure des offres d'emploi. Les principales variables disponibles et retenues souvent sont l'âge, le sexe, et le niveau d'instruction. L'âge moyen des actifs est de 32 ans et demi. Les plus jeunes ont un âge moyen de 30,2 ans, mais cela peut être atteint jusqu'à 27 ans, surtout dans les autres régions¹⁵. Parfois, les études retardent l'entrée effective dans le monde professionnel.

Tableau 4: Age moyen de la population active selon le niveau d'instruction et selon le sexe

Unité : ans

	Masculin	Féminin	Ensemble
Sans instruction	30.5	32.5	31.6
Primaire	33.7	31.5	32.6
Secondaire	33.9	32.0	33.0
Supérieur	38.7	36.1	37.8
Ensemble	33.1	32.0	32.5

Source : INSTAT /DSM/EPM2005

Le problème de l'emploi est lié étroitement avec le niveau d'instruction. Il concerne à la fois les non instruits et les universitaires (68% et 8%). Les femmes sont plus concernées que les hommes.

¹⁴ INSTAT, EPM ,2005.

¹⁵ INSTAT, EPM ,2005.

- *.La population inactive*

La population inactive est une catégorie résiduelle formée des personnes qui ne sont ni pourvue d'un emploi, ni au chômage. Elle englobe toutes les personnes qui en raison d'un handicap physique ne sont pas en mesure de travailler et toutes celles qui, pour des raisons de convenances personnelles par exemple les études, les responsabilités familiales ou un âge avancé, ne désirent pas travailler. A Madagascar, le taux d'inactivité est de 35,6% dont 72,3% sont des étudiants¹⁶.

2.2.2.b. Le chômage

Selon la définition conventionnelle, un chômeur est un individu qui n'a pas travaillé plus d'une heure au cours de la semaine précédente. D'une autre formule, un chômeur est une personne qui n'a pas d'emploi et qui recherche du travail. Les travailleurs découragés, c'est à dire les personnes qui ne cherchent pas d'emploi, car elles considèrent que les chances d'en trouver un emploi sont minimales, ne sont pas considérés comme chômeurs ou membres de la population active. La définition de chômeur est extrêmement sensible aux critères retenus.

- *Taux de chômage par milieu*

Le taux de chômage par milieu est différent que ce soit dans le milieu urbain que dans le milieu rural.

Tableau 5: Taux de chômage par milieu

Milieu	Taux de chômage
GCU	12,9
CU	3,2
RURAL	1,6

Source : INSTAT /DSM/EPM2005

12,9% dans les Grandes Communes Urbaines (GCU) et moins de 2% en milieu rural. Ce phénomène est expliqué par plusieurs facteurs notamment la forte

¹⁶ INSTAT, EPM ,2005.

concentration de la population en milieu urbain, l'exode rural et enfin le niveau d'éducation.

- *Taux de chômage par niveau d'instruction*

En général, le diplôme peut résoudre le problème de chômage. A Madagascar, le taux de chômage croît avec le niveau d'études. Les universitaires sont plus touchés par le chômage avec un pourcentage de 19,52%. Alors que la population moins scolarisée n'est concernée qu'à moins de 1%. Le chômage concerne beaucoup plus les gens aisés et les intellectuels que les autres groupes de la population.

Tableau 6: Taux de chômage par niveau d'étude

Niveau d'études père	Taux de chômage
Autres	0,81
ne sais pas	4,13
non scolarisé	0,82
primaire complet	1,82
primaire inachevé	1,41
secondaire deuxième cycle	7,42
secondaire premier cycle	7,52
universitaire deuxième cycle	3,50
universitaire premier cycle	19,52

Source : INSTAT /DSM/EPM2005

- *Taux de chômage des jeunes*

Les jeunes sont la population âgée de 15 à 25 ans. Le taux de chômage y a est de 31,1% .Ce qui signifie que les jeunes sont les principales victimes dans la catégorie « population au chômage ».

Tableau 7: Taux de chômage des jeunes

	Entre 15 et 25 ans	moins de 14 et plus de 25
Chômeur	31,1%	68,9%
Occupé	25,0%	75,0%

Source : INSTAT /DSM/EPM2005

Les jeunes dans le milieu urbain ont plus de chance de trouver un emploi par rapport aux jeunes dans le milieu rural.¹⁷

2.2.2.c. Sous emploi

Les personnes sous employées sont des personnes qui, pour ce qui est de la durée ou de la productivité du travail, ont un niveau d'emploi inférieur à leur capacité et à leur référence. Ces travailleurs ne jouissent pas de plein emploi pour ce qui est de la durée ou de la productivité de leur travail au sens de la convention sur la politique de l'emploi. Ces personnes se trouvent donc dans une situation dite de sous emploi. En d'autres termes, une personne est sous employée lorsque la durée ou la productivité de son travail est inférieure à son niveau de plein emploi. Le sous emploi est lié à des problèmes touchant le marché de travail ou à des problèmes de développement économique.

Lorsque le sous emploi est lié à des problèmes touchant le marché du travail, il vise à quantifier les personnes qui, en raison d'une réduction ou d'une modification de la demande de main d'œuvre ou de la création d'emploi en nombre insuffisant pour certaines professions, sont contraintes pour ne pas être au chômage de travailler à horaires réduits ou d'occuper un poste de moindre qualification ou dans une unité économique moins productives et qui perçoivent de ce fait un revenu inférieur à celui qu'elles pourraient normalement obtenir.

Tel qu'il est recommandé par le BIT¹⁸, on considère deux formes différentes de sous-emploi : le sous-emploi lié à la durée du travail et les situations d'emploi inadéquat.

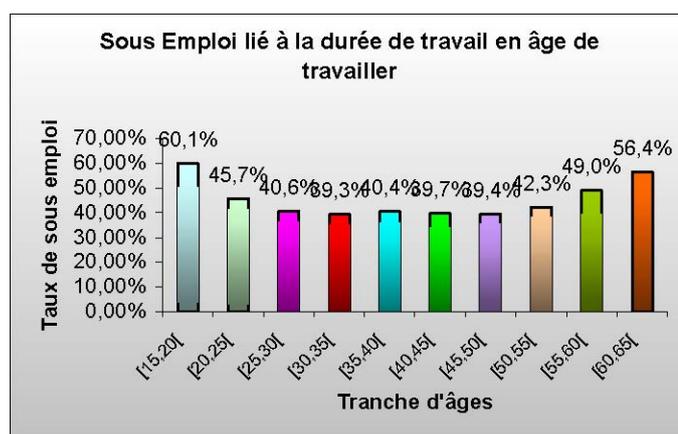
¹⁷ Selon l'EPM. Le taux est de : 37,4% pour GCU ; 55,4% pour CU ; 55,7% pour CR.

- *Sous emploi lié à la durée de travail*

Un individu est concerné par le sous-emploi lié à la durée du travail s'il travaille effectivement moins que l'horaire normal de travail, il cherche activement un emploi supplémentaire et il est disponible à exercer un emploi supplémentaire. Pour cette enquête, le volume de 35 heures de travail par semaine a été retenu du fait que l'horaire légal du travail est de 40 heures par semaine.

Les travailleurs à temps partiel peuvent se trouver dans cette situation s'ils sont désireux et capables d'effectuer un plus grand nombre d'heures de travail que les leurs. Les tranches d'âge ayant les taux de sous emploi lié à la durée de travail les plus élevés sont les [15 ,20] avec un taux de 60,1%.

Figure 3: Sous emploi lié à la durée de travail en âge de travailler



Source : INSTAT /DSM/EPM 2005

Les travailleurs du secteur informel sont dans la même situation lorsqu'ils sont désireux et capables de travailler plus productivement qu'ils ne le font dans leur situation actuelle. Ce type de mesure de sous emploi lié au marché du travail était auparavant appelé chômage déguisé.

¹⁸ Selon 16eme conférence Internationale des Statisticiens (16 éme CIST) en 1998.

Figure 4: Sous emploi lié à la durée de travail selon le milieu



Source : INSTAT /DSM/EPM 2005

Le monde rural est le plus touché par le sous emploi lié à la durée de travail. Par contre, le grand centre urbain est moins épargné.

En principe les travailleurs déterminent eux mêmes, leur niveau de plein emploi. Ils seront classés dans la catégorie des travailleurs sous employés s'ils le désirent et peuvent changer leur situation professionnelle en faisant par exemple, un travail supplémentaire, d'accroître leur revenu horaire ou encore de travailler dans un établissement plus productif etc....

En 2005¹⁹, le taux de sous-emploi lié à la durée du travail est évalué à 25,2% à Madagascar. Il est de 24,6% pour les actifs occupés âgés de 15 à 64 ans.

- *Sous emploi lié au problème de développement économique*

Un individu qui ne peut pas optimiser la productivité de son travail, suite à des contraintes autres que la durée effective du travail telles que le faible niveau de rémunération, les mauvaises conditions matérielles, l'inadéquation formation-emploi, la difficulté d'accès au lieu du travail, etc. est en situation d'emploi inadéquat. Autrement dit, celui qui touche moins du salaire horaire minimum légal en vigueur pendant la période de l'enquête, qui cherche activement un emploi

¹⁹ INSTAT, EPM, 2005.

supplémentaire et est disponible à exercer un emploi supplémentaire fait partie de cette catégorie.

Le taux de situations d'emploi inadéquat est la proportion des actifs occupés en situation d'emploi inadéquat par l'ensemble des actifs occupés.

Dans ce cas, il s'agit d'identifier des « ressources gaspillées », qui ne sont pas utilisées parce que le niveau actuel de technologie et l'organisation sont déficients. Les travailleurs concernés par ce schéma évoluent en règle générale dans les structures traditionnelles ou dans la structure informelle, où un nombre important de personnes travaille un petit nombre d'heures ou d'une manière peu productive parce que les établissements qui les emploient ont un faible niveau de capital ou de technologie, ou une organisation inadéquate. Un grand nombre de travailleurs dans cette situation ne gagnent pas un revenu suffisant pour subvenir comme il convient à leurs besoins.

Cette mesure de sous emploi est fréquemment liée à la théorie dite du « surplus de main d'œuvre ». Autrement dit, il est possible de supprimer des postes de travail sans effet positif à la production. La mesure de sous emploi liée au développement suppose qu'il faut que les choses évoluent sous l'impulsion du gouvernement ou du secteur privé pour que la situation des travailleurs s'améliore. Dans ce cas, on suppose également que les travailleurs veulent toujours effectuer des horaires normaux ou accroître leur revenu et qu'ils sont toujours capables de s'adapter aux nouvelles technologies et aux nouvelles méthodes de travail.²⁰

2.2.3. Problèmes d'emploi liés à la pauvreté

Durant les 4 dernières années, la baisse de la pauvreté a été plus importante en milieu rural 14,1% qu'en milieu urbain, -9,3%²¹. La disparité urbain-rural en termes d'intensité de la pauvreté est moins manifeste que celle en termes d'incidence de la pauvreté. En d'autres termes, il y a 22% de pauvres de plus en milieu rural qu'en milieu urbain.

²⁰ Situation d'emploi inadéquat, très fréquemment observées dans la branche agriculture 78%, pour les autres services 47% alors dans l'administration, 9%. Les ouvriers non qualifiés sont les plus victimes, 65%.

²¹ Rapport Economique et Financier .Octobre 2006.

2.2.3.a. Manque d'emploi

Chaque citoyen a droit au travail, non seulement parce que le travail permet de gagner de l'argent et par conséquent, d'avoir quelque chose à manger, mais aussi parce que le travail confère à l'homme le sentiment d'être utile et de tenir un rôle dans la société. Mais le problème consiste à dire que la possibilité de trouver un emploi est minime à Madagascar. Cela est dû à plusieurs facteurs comme l'inadéquation formation emploi, la pauvreté, etc.

2.2.3.b. Motif de non recherche d'emploi

Certains individus en âge de travailler se retirent du marché du travail et deviennent inactifs pour diverses raisons. Les motifs peuvent être volontaires ou involontaires, soit des facteurs endogènes (c'est-à-dire ayant des liens avec le fonctionnement du marché du travail lui-même comme la rémunération, conditions du travail, type d'emplois disponibles), soit des facteurs exogènes (études, coutumes, religions, etc.).

Ainsi, l'analyse des motifs de non recherche d'emploi permet d'identifier les « travailleurs découragés » ou les « chômeurs déguisés » qui se mettent en marge du marché du travail suite aux mauvais fonctionnements de ce dernier et aux faibles performances de l'économie. La personne peut être en attente d'une période de forte activité, avoir des qualifications insuffisantes, avoir eu un employeur ou emploi précédent insatisfaisant, être déçu après des démarches antérieures infructueuses, être en attente d'une réponse de demande d'emploi, ne savoir où s'adresser. Ces groupes d'individus se trouvent à la frontière entre le chômage et l'inactivité mais deviennent actifs dès que des changements affectent le marché du travail.

Les motifs de non recherche de travail sont, en général, indépendants du fonctionnement du marché du travail, dans plus de 72% ²² des cas. Ce résultat est valable quelque soit la variable de classification considérée : selon le milieu, selon la région, selon le sexe, etc. L'autre motif souvent avancé est l'objection d'un parent avec plus de 5% des cas.

²² INSTAT, EPM, 2005.

Des motifs liés au fonctionnement sont abordés (7% des cas), cela peut être dû par discrimination à cause d'une mauvaise qualification puisque les niveaux d'instruction des demandeurs d'emploi sont différents. Cela peut être aussi liée à des facteurs endogènes, par exemple la méconnaissance des démarches pour la recherche d'emploi.

Conclusion partielle

La première partie du présent mémoire nous montre la contribution de l'emploi au développement local. A travers cette partie, nous avons vu le concept du développement local. Aussi, cette partie nous permet de voir que le problème d'accès à l'emploi frappe majoritairement le pays en voie de développement. A Madagascar, le taux de chômage est de 31,1% pour la population âgée de 15 à 25 ans, et 68,9% pour la population moins de 14 ans et plus de 25 ans. Cette situation est due particulièrement à l'insuffisance d'emplois et donc de revenus et qui répercute à la vie sociale de la population, d'où la pauvreté.

Des questions se posent alors si l'inadéquation formation emploi, la non connaissance des tendances principales des besoins en ressources humaines constituent des obstacles pour sortir de la pauvreté.

Suivre de près ces problèmes, tout en analysant les tendances des offres d'emploi dans les médias permettra de dégager les problèmes concernant le marché du travail à Madagascar.

**PARTIE II. ANALYSE DU MARCHE DE
TRAVAIL A MADAGASCAR**

Chapitre 3: Analyse des tendances des offres d'emploi

La partie précédente présentait au clair la situation générale actuelle de l'emploi et les indicateurs clés du marché du travail. Pour ce chapitre, nous allons discuter sur la collecte ainsi la méthode adaptée pour l'aboutissement de ce travail. Basé sur la collecte de donnée, nous tentons de dégager les tendances des offres d'emploi sur toutes les branches, les critères d'embauches et les exigences citées dans ses offres. A la fin, nous porterons du diagnostic interne et externe à partir de l'analyse SWOT. L'objectif principal était d'analyse des tendances principales des besoins en ressources humaines et de mesurer les contributions de l'enseignement à la réduction de la pauvreté par le biais d'une création d'un projet pour les jeunes diplômés ou non diplômés.

3.1. Contexte et méthodologie

L'étude tente de dégager les tendances générales des offres d'emploi à Madagascar.

3.1.1. Méthodologie

L'étude s'est faite en deux étapes : les collectes de données, puis leur traitement suivi d'un commentaire et de synthèse.

3.1.1.a. Collectes de données

Les collectes de données sont faites à partir des rubriques offres d'emploi dans différents journaux. Nous avons pris ces offres comme support à cause des profils détaillés exigés aux demandeurs ainsi que les niveaux et les diplômes mais aussi le poste à pourvoir.

- dépouillement des offres d'emploi

Le dépouillement s'est fait dans deux journaux : Midi Madagascar et Express de Madagascar, durant les derniers semestres de l'année 2007. Certains

critères ont été requis lors de ce dépouillement. Nous avons exigé que les offres paraissent sous référence, datées, les nombres de parution sont à retenir.

- Recherches documentaires :

Plusieurs supports documentaires ont été utilisés : Internet, livres, mémoires et thèses, publications, bulletins d'information, revues économique, banques de donnée et des documents divers.

Les centres de documentations, les ministères et les directions ou services affiliés, les bibliothèques, les projets, les représentations des organismes internationales, les divers sites Internet, les ONG, l'OMEF et l'INSTAT ont été visités et consultés pour ces recherches.

3.1.1.b. Traitement de données

Nous avons établi une base de données sous Access que nous présenterons en annexe. Les données parues dans les journaux sont entrées directement dans la Base de données, puis nous les analysons par méthode statistique :

- ✓ Apurement des données (rectification des données non cohérentes)
- ✓ Analyse des données

3.1.2. L'analyse et son aspect

Il est à noter que notre recherche se limite au dépouillement de deux journaux seulement. La fidélité du lecteur en est la raison, mais aussi les rubriques contenues dans ces journaux, autres que les offres d'emploi, sont nombreuses et variées. Ainsi, les résultats d'analyse concernant les tendances des offres d'emploi sont partiels car d'autres journaux publient aussi les leurs.

En outre, les problèmes de confidentialité surtout pour les cabinets de recrutement n'ont pas facilité notre recherche, puisque une grande partie des recrutements se fait à travers ces cabinets. Mais nous constatons que les offres parues dans les journaux suscités suivent la tendance.

Par ailleurs, l'analyse est limitée au niveau des offres d'emploi du niveau de formation secondaire ou plus (lycées et universités).

En supposant que les recruteurs concernés sont en situation régulière, cette étude se limite aux emplois des secteurs formels alors que le secteur informel constitue éventuellement un débouché énorme pour les diplômés de l'enseignement supérieur et même pour l'enseignement secondaire. La majorité des cabinets de placement contactés n'ont pas offert leur collaboration, pour des raisons de confidentialité.

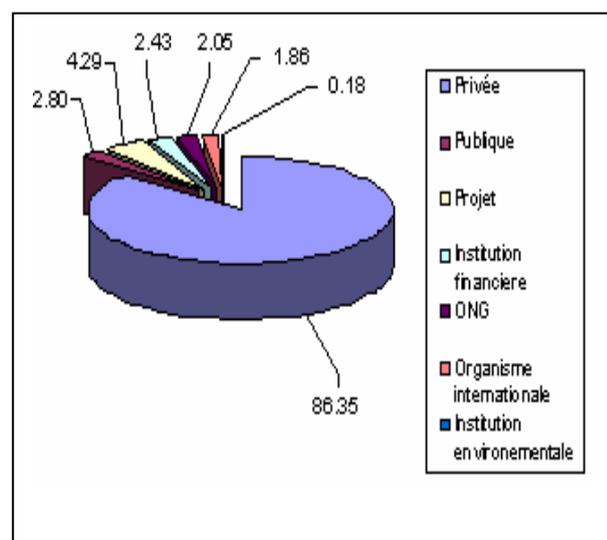
3.2. Résultats de l'analyse de tendance des offres d'emploi à partir des offres d'emploi parus dans des journaux.

3.2.1. Profil des recruteurs

La plupart des postes offerts proviennent des sociétés privées. Cela atteint parfois les 86% à 88%. Les 14% des postes par ailleurs sont partagés entre les ONG dont 2,06% et les organismes internationaux. Nous avons remarqué que les résultats sont presque les mêmes pour tous journaux consultés.

Figure 5: Profil des recruteurs

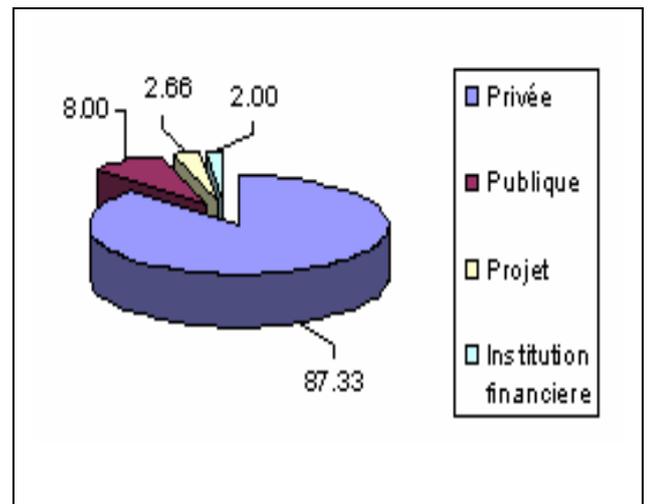
Type de recruteur	Taux en %
Privée	86.36
Publique	2.80
Projet	4.30
Institution financière	2.43
ONG	2.06
Organisme internationale	1.87
Institution environnementale	0.19



Source : midi Madagascar

Figure 6: Profil des recruteurs

Type de recruteur	Taux en %
Privée	87.33
Publique	8.00
Projet	2.67
Institution financière	2.00



Source : Journal Express de Madagascar

On regroupe dans « sociétés » tous ceux qui peuvent avoir un statut juridique de société anonyme, société à responsabilité limitée ou établissement public d'intérêt commercial ou société individuelle.

Les associations et les organisations régies par la loi 60-133 sont considérées comme des « ONG ». PNUD, l'ONU, l'UE, la Banque Mondiale en font partie.

Les institutions financières sont représentées par les banques, les assurances, et les différents bureaux de changes.

Ces qualifications sont tirées à partir des informations dans les parutions.

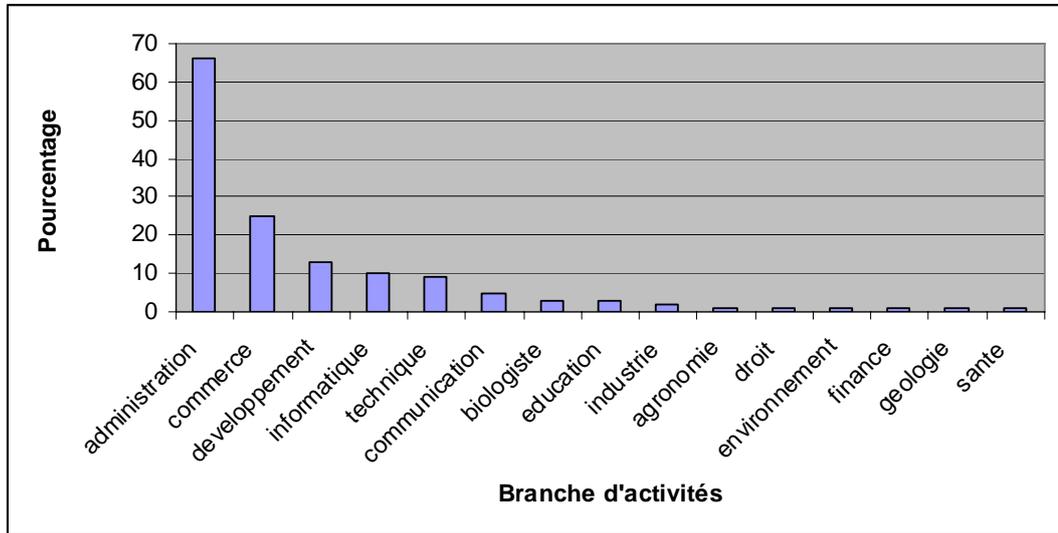
3.2.2. Branche d'activité les plus dynamiques

3.2.2.a. Evolution de la branche d'activité

Il est difficile de prédire exactement quelles professions seront en demande dans l'avenir et combien d'emploi seront créés en conséquence. La situation économique, les progrès technologiques, les changements démographiques et les comportements des consommateurs continueront d'influencer le marché de travail, la composition des professions et les genres d'emploi offert. Pour comprendre le potentiel de croissance, le déclin des professions ou le changement en matière de

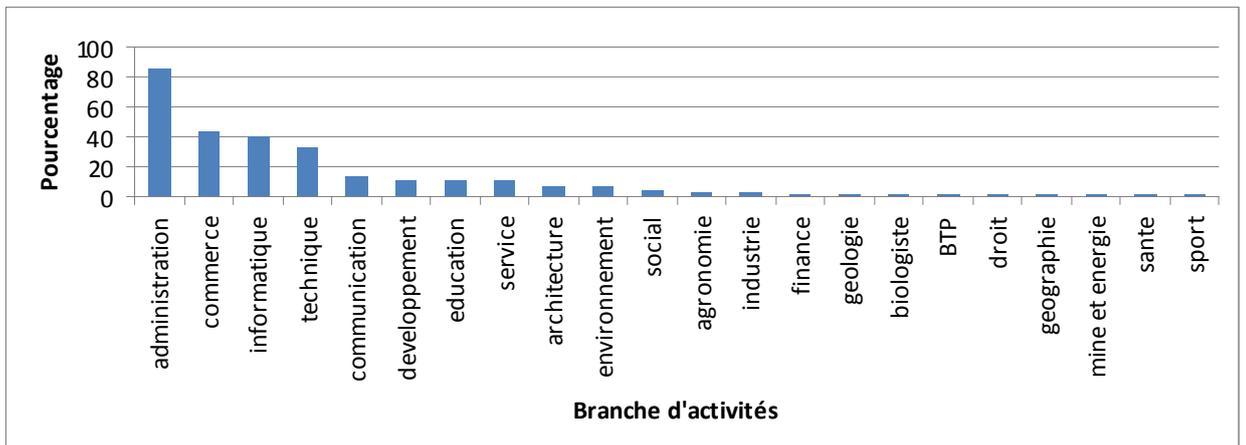
compétence, il nous a fallu évaluer les tendances des secteurs d'activités en général avant de les catégoriser.

Figure 7: Branche d'activité le plus dynamique à partir de nombre de postes offerts en %



Source : Express de Madagascar

Figure 8: Branche d'activité le plus dynamique à partir de nombre de postes offerts en %



Source : Midi Madagascar

Définition des termes utilisés :

Termes	Domaines entourés
Administration	Tout fonctionnement de l'administration de l'Etat et des sociétés privées.

Termes	Domaines entourés
Commerce	Toutes activités de commerce
Agronomie	Elevage, Agriculture
Informatique	Tout traitement de l'information
Environnement	Conservation de la nature, environnement
Droit	Tout fonctionnement juridique
Techniques	Mécanique, électromécanique, frigorifique
Industrie	Industrie autres que mine et BTP
Education	Enseignement public ou privé
Communication	Relation publique
Mine et Energie	Mine et Energie
Santé	Tous ce qui entoure la santé
Développement	Société œuvrant dans le domaine développement
Sport	Sport
Finance	Banque, micro finance
Géographie	Géographie
Architecture	Architecture
Géologie	Tous ce qui entoure les roches, minéraux, relief de la terre
Biologie	Biologie
BTP	Bâtiment et travaux publics
Transport	Transport Aérien, terrestre, ferroviaire
Social	La société et ses démembrements
Textile	Industrie de confection
Service	Toutes les offres de service

Le secteur tertiaire est le secteur le plus offert par les entreprises dans leur demande d'emploi .Ces deux tableaux exposent toujours ce fait. L'administration représente 28% dans la figure 7 et 46% dans la figure 8.

Nous remarquons que la plupart des activités sont liées étroitement à l'administration. Le secteur primaire, comme l'agriculture et l'élevage, par contre, est presque insignifiant 0.71% à 1% de postes offerts dans l'activité du pays.

L'inégalité de cette répartition est frappante ; la production est tellement minime alors que la gérance est 7 fois plus élevée.

En outre, les branches concernées directement ou indirectement par la technologie ont un pourcentage significatif : la technique, l'informatique ainsi que le développement. Le commerce touche par ailleurs 30% dans les branches d'activités offerts par les entreprises. La raison en est que la plupart des secteurs commerciaux fournissent du travail à des professionnels ou non diplômés dont les tâches sont reliées aux biens et services qu'ils produisent. Un nombre considérable de travailleurs exerçant ces professions sont embauchés par les entreprises.

Nous remarquons aussi que la branche informatique représente 40% des postes offerts. Ceci résulte à l'accès pour tous à l'information. En outre, le principal facteur de l'évolution si rapide de cette branche est l'informatisation de tous les secteurs.

Nous pouvons dire alors que les activités à Madagascar ne sont pas tout à fait productives d'où le développement durable est encore un but à atteindre.

3.2.2.b. Postes offerts par le recruteur selon la branche d'activité

Plusieurs postes sont disponibles selon les branches d'activités et les besoins de chaque recruteur. Une branche d'activité correspond à plusieurs postes. Cela dépend des recruteurs.

Tableau 8: Postes offerts par branche d'activité en %

	Administration	Commerce	Développement	Informatique	Communication	Technique	Industrie	Education	Total
Assistant	8.21	0.75	2.24	0.75	1.50	1.50			14.92
Assistant Administratif	7.47	0.75	0.75						8.95
Assistant de direction	3.74	1.50	0.75	0.75				0.75	7.46
Chef Comptable	3.74		0.75	0.75					5.22
Chef de Service	8.96	0.75	2.24		0.75	0.75			13.43
Chef d'équipe	0.75	0.75	0.75	0.75		0.75			3.73
Commercial		19.41		0.75					20.14
Comptable	11.94		0.75			0.75	0.75	0.75	14.92
Directeur	0.75	0.75	0.75	0.75		1.50	0.75		5.97
Ingénieur				1.50	0.75		0.75		2.98
Technicien	3.74	1.50	0.75	2.24		1.50		0.75	10.44
Total	49.26	18.66	9.71	7.47	3.74	6.72	2.24	2.24	100

Source : Express de Madagascar

Tableau 9: Postes offerts par branche d'activité en %

	Commerce	Administration	Communication	Développement	Education	Technique	Informatique	Service	Environnement	Total
Assistant	0.41	4.82	0.41		0.41					6.03
Assistant Administratif		6.83	0.41				0.41		0.41	8.04
Assistant de direction		6.03			0.41		0.41			6.83
Chef	0.41	0.81	0.41	0.41	0.41					2.41

	Commerce	Administration	Communication	Développement	Education	Technique	Informatique	Service	Environnement	Total
Comptable										
Chef de Service	0.81	2.01	0.81	0.81	1.21					5.63
Chef d'équipe	2.41	0.41	0.81					0.41	0.81	4.82
Chef de projet	0.41			1.21			0.81		1.2	3.62
Commercial	9.64	0.41					4.02			14.06
Comptable	1.21	8.04	1.21	1.61	1.21				0.41	13.66
Directeur	0.41	0.81		0.41	0.41					2.01
Informaticien	0.81	0.41		0.41			3.22			4.82
Ingénieur			1.21			0.81	3.22			5.22
Technicien	1.21	4.02				12.5	4.02	1.21		22.90
Total	17.67	34.3	5.22	4.41	4.41	13.5	16.06	1.60	2.81	100

Source : Midi Madagascar

D'après ces tableaux ci-dessus, nous pouvons dire que certaines branches d'activités comme le commerce offrent plus de postes en commercial alors que peu de place est réservée au poste de directeur et comptable.

Quant à l'administration, les postes de chef de service, comptable et assistant sont les plus offerts.

Pendant, les postes de technicien, commercial, chef de projet ou assistants sont les plus souvent offerts dans toutes les branches.

3.2.3. Domaines de formation recherchée par branche d'activité

En général, une branche d'activité correspond à une formation spécialisée. Par exemple, médecine pour la santé. Mais souvent, l'inadéquation formation emploi persiste.

Tableau 10: Domaines recherchés par branche d'activité

Domaine d'intervention \ Branche	BTP	Administration	Communication	Industrie	Commerce	Informatique	Service	Développement	Technique	Total
Commerce	0.27	1.32	0.27	0.27	2.64	0.79				5.53
Polytechnique		0.53	1.06	1.32		0.27		0.27		0.04
Gestion	0.27	25.53	0.53	2.53	10.53	0.27		0.53		38.16
Eco-gestion		8.16	0.27	0.27	1.58	0.53		1.85		12.64
Economie		0.27		0.27	0.53			0.53		1.58
Technique	0.27	0.53		1.06		0.27	6.32		2.64	
Informatique et Télécommunication	27	0.27	1.32	0.53	0.53	5.53		0.79		9.21
Agronomie				0.79						0.79
Enseignement secondaire		1.58			0.27		4.48		0.27	6.58
Droit		1.32	0.27				0.27	0.27		2.11
Lettres		0.27	2.64	0.27				0.53		3.69
Génie civil	4.48									4.48
Toutes filières		0.53	0.27							0.79
Total	5.53	40.27	6.58	5.27	16.06	7.64	11.06	4.74	2.90	100

Source : Midi Madagascar

Tableau 11: Domaines recherchés par branche d'activité

	BTP	Administration	Communication	Industrie	Commerce	Informatique	Service	Développement	Total
Commerce					4.19	0.69			4.89
Gestion	0.69	18.88	2.79	0.69	7.69	0.69		1.39	32.86
Eco-gestion		13.98	0.69	0.69	0.69	1.39	0.69	5.59	23.77

	BTP	Administration	Communication	Industrie	Commerce	Informatique	Service	Développement	Total
Economie	0.69	4.89	0.69		1.39	0.69		0.69	9.09
Technique	1.39	1.39	1.39	0.69	1.39		2.09	0.69	9.09
Informatique et Télécommunication			0.69	0.69	0.69	3.49		1.39	6.99
Agronomie				1.39					1.39
Enseignement secondaire		2.79			2.09		2.79	0.69	8.39
Droit		1.39							1.39
Génie civil	2.09								2.09
Total	4.89	43.35	6.29	4.19	18.18	6.99	5.59	10.48	100

Source : Express de Madagascar

La formation en Gestion est la plus recherchée avec 38% des postes offerts par les différentes branches d'activité. Les autres formations en éco-gestion, informatique et technique représentent chacune de 6% à 23%.

Par contre, les formations en agronomie, droit et polytechnique sont faibles en pourcentage et représentent chacune 0,79%, 2,11% et 0,04%.

En outre, les branches d'activité administration et commerce sont les plus concernées en offrant des postes à ceux qui ont suivi des formations en commerce, gestion, éco-gestion, informatique et enseignement secondaire. Au contraire, les branches d'activité industrielle et BTP sont très techniques. Par conséquent, elles sont destinées à des personnes spécialisées.

3.2.4. Les critères d'embauche

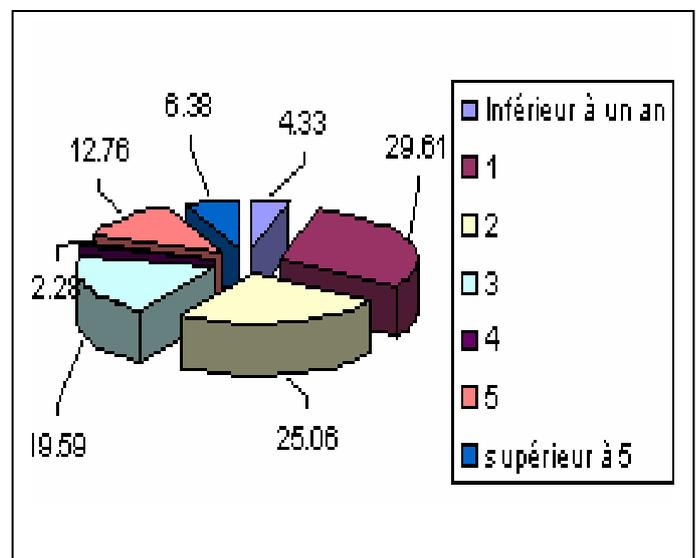
3.2.4.a. Langues étrangères et année d'expérience exigée

En général, le manque d'expérience professionnel est le principal obstacle à l'obtention d'un travail décent, surtout pour les jeunes. Nombre d'entre eux sont pris dans un cercle vicieux. Ils ne trouvent pas de travail par manque d'expérience alors qu'ils doivent entrer dans le monde du travail pour acquérir le nombre d'années d'expérience exigée.

Des cas fréquents sont rencontrés par les jeunes au moment où ils déposent leurs dossiers de candidatures dans une société. Une jeune diplômée raconte : « je pense n'avoir pu obtenir le type de travail que je cherche parce que je n'ai pas l'expérience requise par les employeurs. J'ai demandé à l'organisation si je pouvais être prise comme stagiaire et il m'a été répondu que je devais achever mon cursus d'étudiante. Ce que je fais avant de formuler la même requête et la réponse a été : entreprenez d'abord des études supérieures ». Dans ce cas, les jeunes sans expériences heurtent des difficultés de trouver un emploi. Dans la mesure où les jeunes quittent prématurément l'école, ils ne vont pas du tout pour autant avoir immédiatement un travail (pour ceux qui n'arrivent pas avoir plus de diplôme). Ainsi, le problème des jeunes diplômés ou non ; avec ou sans expérience entre le monde théorique et le monde pratique persiste encore.

Figure 9: Pourcentage d'années d'expériences le plus exigées

Année d'expérience	Taux en %
Inférieur à un an	4.33
1	29.61
2	25.06
3	19.59
4	2.28
5	12.76
supérieur à 5	6.38



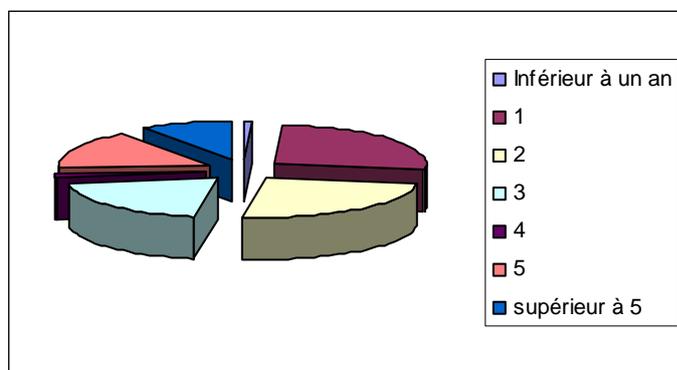
Source : Midi Madagascar

Le problème apparaît au moment du recrutement durant lequel la responsabilité de chacune est engagée, surtout celle de la société. L'analyse montre que les sociétés cherchent et embauchent des travailleurs expérimentés au lieu de recruter un jeune travailleur sans expérience. On entend par jeune diplômé sans expérience, toute personne qui débute dans un domaine et n'a que très peu d'expérience professionnelle²³.

Bien évidemment, un recruteur aura conscience qu'en finissant ses études, les jeunes ne peuvent pas déjà acquérir une expérience conséquente. Mais d'après l'analyse, l'expérience est presque toujours un critère de recrutement. Donc, il faut chercher une issue pour résoudre ce problème. Les seniors ont toujours plus de chance que les jeunes sortants sans doute grâce à leur richesse en savoir faire précieux, et sont capables de résoudre n'importe quel obstacle, grâce à leur maturité professionnelle aussi.

Figure 10: Pourcentage d'année d'expérience le plus exigée

Année d'expérience	Taux en %
Inférieur à un an	0.83
1	26.67
2	25
3	20
4	1.67
5	15.83
supérieur à 5	10



Source : Journal Express de Madagascar

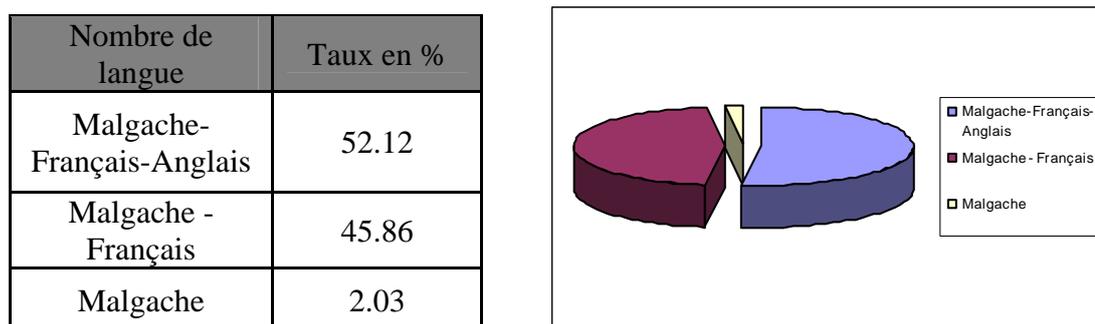
Force est donc de constater que beaucoup d'entreprises continuent à appliquer les mêmes méthodes de management. Elles recrutent des personnes surqualifiées ou qualifiées et payées au plus juste, plutôt que de recourir à la formation professionnelle ou d'embaucher un salarié peu expérimenté ou même

²³ Un étudiant qui sort de ses études, une personne qui a du faire une pause dans son parcours professionnelle et n'a que peu travaillé auparavant, ou encore une personne qui décide de changer d'orientation et se lancer dans un nouveau domaine.

sans diplôme. Le vrai problème est que l'Entreprise craint que la personne ne soit pas productive par la suite donc pas assez rentable. Ils craignent aussi qu'une fois formée, le salarié abandonne son poste en bénéficiant du savoir-faire.

Les connaissances linguistiques font partie aussi l'une des critères de sélection pour tous types de travail. Parfois, elles sont un atout.

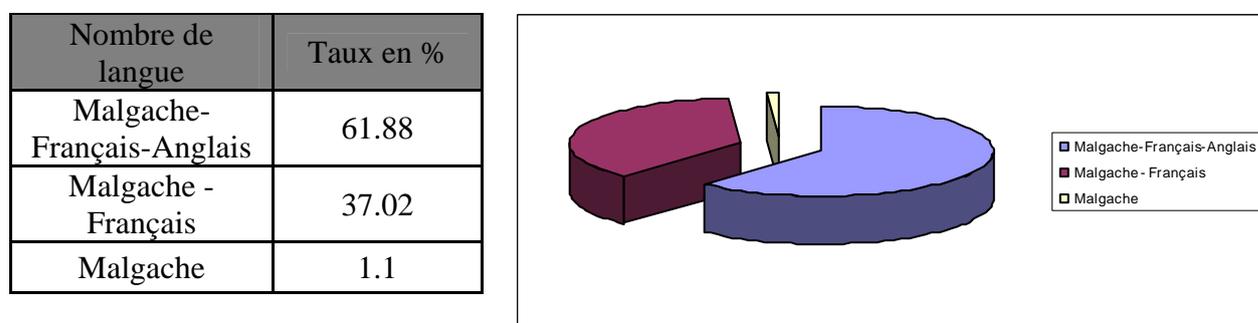
Figure 11: Pourcentage de nombre de langue le plus sollicité



Source : Midi Madagascar

La plupart des entreprises sollicitent des connaissances linguistiques. Nombre d'entre eux les exigent et demandent même aux employés de les maîtriser parfaitement. (Par exemple, les employés d'ambassades ou d'organismes internationaux). La langue la plus exigée à Madagascar est le français suivi de près par l'anglais. Toute connaissance d'autres langues serait un atout.

Figure 12: Pourcentage de nombre de langue le plus sollicité



Source : Journal Express de Madagascar

Nous remarquons que les entreprises n'ont pas toutes les mêmes critères en ce qui concerne la connaissance linguistique. Cette dernière varie en fonction du poste occupé et des tâches à réaliser et même des secteurs d'activité. Par exemple, un commercial aurait besoin d'une maîtrise parfaite de deux langues étrangères au minimum. Certaines sociétés internationales implantées à Madagascar demandent à leurs collaborateurs de parler anglais avec maîtrise du français, qui sont la plupart du temps, les langues de travail.

Bien évidemment, la pratique du français et de l'anglais fait partie d'un des critères de sélection. Certaines entreprises exigent parfois un niveau de langue plus élevé, nécessaire au poste. Les sociétés recrutent en majorité de candidats qui ont des compétences linguistiques. Le plus souvent, la pratique de l'anglais est un plus, mais ce n'est pas un critère obligatoire.

La possession d'un bagage linguistique peut alors faire la différence entre plusieurs candidats de même niveau. Par ailleurs, les candidats se contentent tout simplement de citer dans leurs CV les fonctions et les expériences qu'ils ont exercées et acquises. Parfois, ils oublient de mentionner leurs compétences et exploits qu'ils ont mise en œuvre alors que ce sont précisément les éléments nécessaires et indispensables pour les recruteurs.

Ainsi, comme nous avons dit auparavant, certains employeurs utilisent des critères de sélection tels que « langue maternelle, langue officielle ».

De plus, il convient de ne pas confondre les offres d'emploi parfaitement légitime exigeant la connaissance d'une ou plusieurs langues nécessaires à l'exercice de la fonction. Mais aussi, les autres offres intéressantes qui ne nécessitent que la connaissance de langue maternelle.

3.2.4.b. Analyse des tendances des offres d'emploi selon la formation et le diplôme

Le but de cette analyse est de trouver des solutions aux problèmes que rencontrent les recruteurs quant au niveau de l'instruction. Il s'agit en premier lieu, de définir l'urgence et le caractère durable des besoins exprimés par les entreprises. Si les besoins sont urgents, la réponse ne peut provenir de l'éducation, car il faut

plusieurs années pour former de nouveaux diplômés. Si les besoins sont à court terme, la réponse est à rechercher dans la formation continue. De toute évidence, l'école devrait pouvoir former à des familles de métiers (par exemple : la santé, la vente) et non à un seul métier. L'objectif recherché est d'offrir aux jeunes des compétences transférables, qui sont une garantie de longévité professionnelle.

Tableau 12: Filière de formation le plus exigée

Qualification	Taux en %
Gestion	34.44
Eco-gestion	12.96
Enseignement technique	9.81
NTIC	8.15
Génie civil	5.37
Science de l'Environnement	4.26
Agronomie	3.52
Sociologies	3.15
Electronique/mécanique	3.15
Autres	2.96
Lettre	2.04
Droit	2.04
Médecine	1.30
Tous	1.11
Technique industrielle	1.11
Economie	1.11
Physique/Chimie	0.93
Enseignement général	0.93
Histoire géographie	0.74
Sciences naturelles	0.56
Hôtellerie	0.19
ENS	0.19

Source : Midi Madagascar

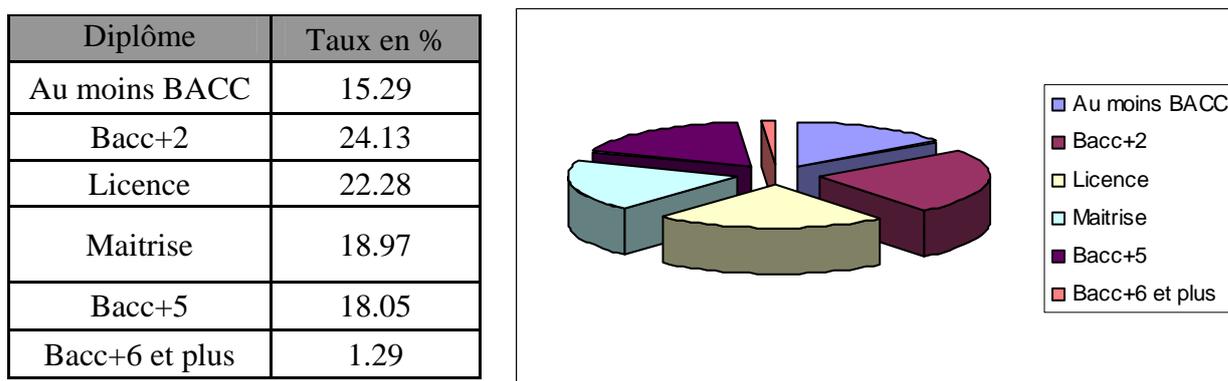
La spécialisation figure parmi les plus grands critères exigés par une entreprise au moment où elle recrute son personnel. En ce moment, des milliers de jeunes diplômés ou non, désirent travailler dans de grandes sociétés pour avoir un salaire plus élevé. L'analyse effectuée permet de donner des informations sur ce critère. Plusieurs filières existent à Madagascar. Parmi eux, la gestion et l'éco-gestion occupent une première place avec un pourcentage de 47,40% dans les qualifications les plus exigées par recruteur, suivi de l'enseignement technique et des NTIC. Quant à la génie civile, science de l'environnement, l'agronomie, la sociologie, l'électromécanique, les lettres et le droit, ils occupent entre 5 à 2%. Les formations les moins demandées sont les hôtelleries et le professeur avec un pourcentage de 0,19% seulement. Quelques suggestions seront à faire concernant ces résultats.

Tableau 13: Filière de formation les plus demandées

Qualification	Taux en %
Gestion	36.21
Eco-gestion	23.56
Enseignement technique	6.90
Science de l'Environnement	6.90
NTIC	4.60
Agronomie	4.02
Médecine	2.87
Droit	2.30
Lettre	2.30
Autres	1.72
Economie	1.72
Génie civil	1.72
Tous	1.72
Sciences naturelles	1.15
Electronique/mécanique	0.57
ENS	0.57
Hôtellerie	0.57
Sociologie	0.57

Source : Journal Express de Madagascar

Figure 13: Pourcentage du diplôme le plus demandé



Source : Midi Madagascar

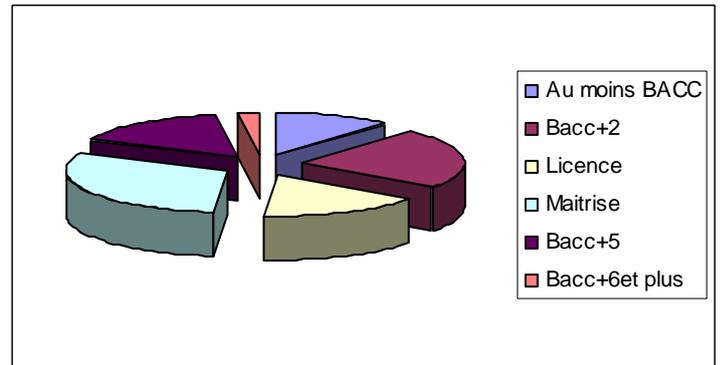
Pour la recherche d'un travail, il est essentiel d'avoir un certain niveau de connaissances. Le fait de posséder un bon nombre de diplômes sera un avantage. Par ailleurs, le fait de ne pas posséder des connaissances ne constitue pas un critère d'élimination immédiat de la candidature. Nous remarquons alors que chaque poste a son diplôme et chaque diplôme son poste.

Les résultats nous indiquent que près de 85% des postes requièrent entre 2 et 5 années d'études supérieures, notamment les formations de Bac + 2, tels que DTS ou BTS, et Bac + 4, l'équivalent des diplômes de maîtrise. Le Bac + 5 et le Bacc + 6 et plus ne représentent que 19,34% de pourcentage seulement. Quant à la formation pré-universitaire, le taux de pourcentage est de 15,29%.

Souvent, l'entreprise qualifie la compétence d'une demande d'emploi par le diplôme. Le problème, c'est que chaque année, beaucoup de jeunes sont diplômés mais n'arrivent jamais à trouver un emploi satisfaisant ou bien rémunéré correspondant à leur diplôme. Les employeurs pensent aussi qu'un bon résultat scolaire produit un bon employé et booste même la production au travail.

Figure 14: Pourcentage de diplômes le plus demandés

Diplôme	Taux en %
Au moins BACC	11.6
Bacc+2	23.76
Licence	16.02
Maitrise	30.39
Bacc+5	16.02
Bacc+6et plus	2.21



Source : Journal Express de Madagascar

D'après les figures 13 et 14: pourcentage des diplômes le plus demandés, nous constatons que les employeurs qui exigent les diplômes universitaires représentent 85% des nouveaux emplois envisagés. Et, ceux qui exigent les niveaux d'études postsecondaires représentent les 11.60 % des futurs embauchés.

Les compétences en gestion habituellement acquises avec l'expérience après une période de formation et d'apprentissage représenteront un atout majeur pour acquérir de nouveaux emplois.

Dans cette catégorie de formation, les emplois pour lesquels sont prévues les meilleures possibilités d'embauche sont actuellement les suivant :

- La formation en économie et Gestion
- L'enseignement technique
- NTIC

Manifestement, la création de nouveaux emplois surviendra principalement dans les professions qui exigent un niveau considérable de scolarité et de formation. Les tableaux 15 : Tableau de synthèse filière et diplôme et tableaux 16 : Tableau de synthèse filière et diplôme illustrent la liaison entre formation et le niveau de scolarité exigé.

Tableau 14: Tableau de synthèse filière et diplôme

	BEPC	Bac	Bac+1	Bac+2	Bac+3	Bac+4	Bac+5	Bac+6	>Bac+6
Médecine				1,52				66,66	75
Science sociale		3,27		1,52	2,47	5,82	3,06		25
Agronomie				3,05		0,97	0,15		
Génie civil		1,63		5,34		0,97	20,40		
NTIC				6,10	6,61	4,85	23,46		
Economie				0,76		1,94	3,06		
Gestion		8,19	66,66	51,90	58,67	35,92	3,06		
Eco-gestion		1,63	33,32	10,68	16,79	4,85	11,22		
Droit				0,76	1,65	6,79	1,02		
Electronique/mécanique	9,09	8,19		3,05	2,47		3,06		
Histoire géographie				0,76	0,82	4,85	2,04		
Technique industrielle	9,09			1,52			2,04		
Science de l'environnement				4,58	2,47	1,94	6,12	33,33	
Physique/chimie		1,63				1,94	1,02		
Enseignement technique		14,75		4,58	1,65	0,97	1,02		
Enseignement général	22,72	55,73							
ENS						0,97			
Lettre				2,29	1,65	5,82			
Hôtellerie				0,76					
Autres	45,45				0,82	1,94	3,06		
NSP	13,63	4,91							
Tous				0,76	2,47	1,94			
Sciences naturelles						1,94	1,02		

Source : Midi Madagascar

Tableau 15: Tableau de synthèse filière et diplôme

	BEPC	Bac	Bac+1	Bac+2	Bac+3	Bac+4	Bac+5	Bac+6	>Bac+6
Médecine				4,65	3,44				100
Science social				2,32	17,24	18,18	3,44		
Agronomie				2,32		1,81	13,79	50	
Génie civil				2,32			6,89		
NTIC		6,25		2,32	3,44		17,24		
Economie						1,81	6,89		
Gestion		12,50		58,13	48,27	36,36	6,89		
Eco-gestion				13,95	10,34	16,36	20,68		
Droit					6,89	3,63			
Electronique/mécanique				2,32					
Histoire géographique									
Technique industrielle									
Science de la terre et de l'environnement				4,65		10,90	10,34	50	
Physique/chimie									
Enseignement technique		25			3,44		10,34		
Enseignement général		25							
ENS							3,44		
Lettre				2,32		3,63			
Hôtellerie					3,44				
Autres	40			2,32		1,81			
NSP	40	31,25							
Tous				2,32	3,44	1,81			
Sciences naturelles						3,63			

Source : Express de Madagascar

D'après ce tableau, on constate que tous les postes dépendent intégralement des diplômes et des formations spécialisées. Par exemple, pour la filière médecine, il faut avoir au moins un Bacc+6, pour un ingénieur en agronomie, le diplôme exigé est de Bacc+5.

3.2.4.c. Analyse des tendances des offres d'emploi selon le sexe et l'âge

L'âge constitue aussi un autre critère exigé par les entreprises. Parfois, il est un obstacle, surtout pour les postes hautement qualifiés comme ceux des DG, SG etc. Les entreprises n'emploient jamais des jeunes en dessous de 21 ans ou même 25 ans à cause de leur immaturité. Par contre, tout employeur est libre d'embaucher les candidats dont les aptitudes professionnelles et les qualités professionnelles lui semblent répondre aux mieux aux exigences du poste à pourvoir.

Tableau 16: L'âge le plus exigé

Minimale	Maximale	Moyenne	Écart Type	Variance
22	45	36	5	29

Source : Midi Madagascar

Deux aspects sont évoqués à propos du critère d'âge : d'une part, dans un environnement où l'entreprise est contrainte à une gestion des ressources humaines de plus en plus réfléchie en matières de coûts sociaux, il est fort tentant de jouer sur le coût social d'intégration et de la productivité potentielle du candidat, en sélectionnant des salariés dans la force de l'âge, ni trop vieux, ni trop jeunes (voir tableau 16 et 17). Engendrant ainsi des moindres dépenses pour l'entreprise. Cette dernière intègre alors dans la mise en œuvre de son processus de sélection une fourchette d'âge idéale, dans la quelle elle pourra choisir ses candidat(e)s. Pour réduire le nombre des candidats, mentionner une limite d'âge dans les offres d'emploi serait idéal pour gagner du temps. Mais d'autre part, l'âge est considéré comme un critère de discrimination. Ceci dans la mesure où elle distingue deux postulants pour un même emploi, justifié par le code de travail.

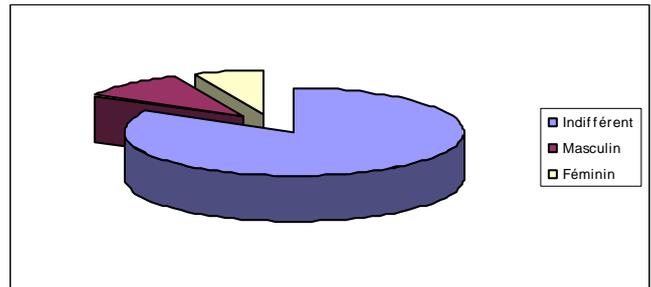
Tableau 17: L'âge le plus exigé

Minimum	Maximale	Moyenne	Écart Type	Variance
20	45	34	5	26

Source : Journal Express de Madagascar

Figure 15: Sexe le plus demandé

Sexe	Taux en %
Indifférent	82.72
Masculin	10.66
Féminin	6.62

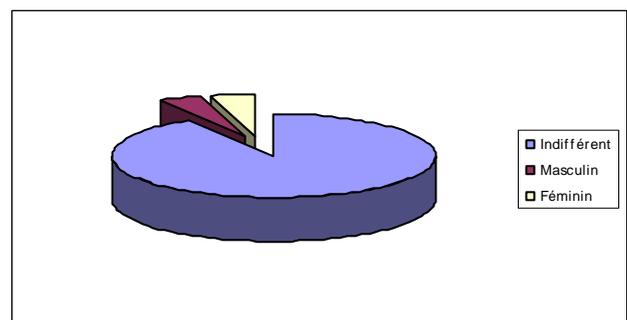


Source : Journal Express de Madagascar

En ce moment Madagascar place les hommes et les femmes sur un même pied dans le monde du travail. D'après les analyses que nous avons effectuées, nous avons observé que le pourcentage des gens « indifférents », homme ou femme avoisine les 83% à 90%.

Figure 16: Sexe le plus demandé

Sexe	Taux en %
Indifférent	91.16
Masculin	4.42
Féminin	4.42



Source : Journal Express de Madagascar

Entre les figures 15 et 16, nous pouvons dire que l'intégration des femmes dans le monde du travail est sollicitée. D'ailleurs, certaines entreprises mentionnent dans leur annonce « candidate féminine souhaitée ». Nous pouvons

dire alors que l'égalité homme-femme est presque atteinte dans le monde du travail et dans la population en générale.

Comme la synthèse entre le diplôme et le poste de travail n'est pas imaginable, notre étude sera donc limitée aux analyses faites précédemment.

3.2.4.d. Les autres critères

La connaissance en informatique fait également partie des critères de recrutement dans plusieurs des offres d'emploi. L'outil informatique est devenu une composante essentielle de nos sociétés modernes. Une très bonne connaissance des logiciels usuels comme le Word, Works, Excel, etc., augmente les chances d'une personne de trouver un emploi. Ces logiciels usuels sont très demandés dans les offres d'emploi. Il est donc à préciser que des personnes sans emploi ont des difficultés d'en trouver si elles n'ont aucune connaissance en informatique, vu la propension à évoluer de façon considérable ces dernières années.

Plusieurs sociétés précisent les universités ou instituts d'où ils souhaitent recruter leurs futurs employés au moment de l'offre d'emploi. La raison de ce choix est la qualité de l'enseignement, les connaissances transmises aux étudiants au moment de leur formation.

Il faut noter que les étudiants sortant des écoles non homologuées par l'Etat n'ont pas le droit de participer aux concours administratifs.

3.3. Analyse des SWOT

Pour faire le diagnostic, nous avons adopté l'analyse de Forces, Faiblesses, Opportunités et Menaces

3.3.1. Diagnostic interne et externe de branche d'activité et des postes les plus recherchés ainsi que son profil

Forces	Faiblesses
<p>-Forte croissance des branches d'activités commerciales et administratives.</p> <p>- Une bonne place de secteur d'activité plus lié à l'économie et au développement du pays : l'informatique.</p> <p>-Une branche d'activité correspond à plusieurs postes.</p>	<p>-postes exigés : une ou plusieurs années d'expériences.</p> <p>-Bon nombre de ces professions sont basés sur des postes très techniques dont la plupart, exigent des diplômes d'études universitaires dont 10,44% dans le journal Express de Madagascar et 22,90% dans le journal Midi Madagascar.</p> <p>- faible disponibilité des postes santé, industrie, mine et énergie alors que ces branches font partie de secteurs d'activité très poussés par l'Etat. (doublé d'une année à l'autre par l'IDE depuis 2005 notamment le mine qui sont poussées par le besoin mondiaux) *conférence sur l'investissement et le système financier à la chambre de commerce et d'industrie d'Antananarivo</p>
Opportunités	Menaces
<p>-La plupart des branches d'activités sont priorisées par l'Etat dans le MAP.</p>	<p>- Dans certains métiers, il faut avoir terminé avec succès un programme d'apprentissage.</p> <p>-Une croissance négative et même disparition (d'après l'analyse de l'offre d'emploi dans les journaux) de branche d'activité touristique et la restauration, le textile, l'industrie traditionnelle.</p>

3.3.2. Diagnostic interne et externe du profil de langues les plus exigées

Forces	Faiblesses
<p>-Connaissance des langues étrangères : atout pour la société.</p> <p>-L'entrée d'une 3eme langue, l'anglais comme langue officielle est un atout tant pour les employeurs que demandeurs.</p> <p>-Possibilités d'élargissement de compétence des travailleurs qui sont les piliers de la réussite d'une entreprise et du marché, en recrutant des personnes capables de communiquer en trois langues.</p>	<p>-obstacles pour les demandeurs d'emploi la non connaissance de langue étrangère.</p> <p>- La manque de formation linguistique dans des régions enclavées.</p> <p>-taux de scolarisation assez faible : niveau de sans instruction 35,2% et du primaire 51,6%.</p>
Opportunités	Menaces
<p>-Présence de bénévoles étrangers pour soutenir l'éducation et l'apprentissage de la langue étrangère.</p> <p>-formation linguistique au sein des sociétés.</p>	<p>-manque des matériels d'apprentissage dans plusieurs régions.</p> <p>-La persistance de la pauvreté limite le budget de chaque famille à l'éducation.</p>

La connaissance d'autres langues facilite la communication dans les entreprises. Une possibilité d'élargissement de la compétence peut se faire nationale qu'internationale. Par ailleurs, la non connaissance des langues étrangères bloque la chance de possibilité de trouver un emploi.

3.3.1. Diagnostic interne et externe du nombre d'années d'expériences le plus exigé

Forces	Faiblesses
<p>- plus d'années d'expérience sont signifiantes plus les employeurs sont intéressés par votre candidature.</p> <p>-grande expérience professionnelle, compétence et savoir-faire, capacité d'expertise.</p> <p>-connaissance d'anciennes techniques pouvant résoudre de nouveau problème.</p> <p>- crédibilité dans tous les secteurs d'activités.</p>	<p>-ne favorise pas les jeunes sortants non expérimentés, c'est-à-dire chance de réussite réduite de l'intégration à l'emploi pour les juniors qui ont peu d'expérience.</p> <p>-dépendre de l'appréciation et des besoins des recruteurs. C'est-à-dire très limité en matière d'expérience.</p> <p>-les sous employés.</p> <p>-rémunération non équivalente au diplôme ou au nombre d'années d'expériences.</p>
Opportunités	Menaces
<p>-possibilité d'embauche immédiate pour les expérimentés.</p> <p>-demandeurs d'emploi expérimentés, capable de résoudre toutes les difficultés face aux obstacles.</p> <p>-l'embauche et le maintien à l'emploi des travailleurs expérimentés et plus afin de maintenir la croissance économique à long terme.</p>	<p>-vers la mise en retraite des employeurs expérimentés.</p> <p>-plus souvent, personne expérimentée implique personne plus âgée, qui est un critère très négatif chez la majorité des entreprises : peu résistante au stress, coûts salariaux élevés.</p> <p>-fuite de cerveau.</p>

Les personnels expérimentés sont toujours sollicités dans les entreprises : compétence, capacité d'expertise et d'anticipation. Leurs attitudes à encadrer des nouveaux recrues aussi relatent leurs atouts. Malheureusement, ces personnes sont presque des gens âgés et l'esprit de combativité est en manque, la routine et l'inexistence des ambitions persistent.

Le désintéressement de ces gens et leur chantage menacent alors l'avancement du travail et l'évolution de l'entreprise.

3.3.2. Diagnostic interne et externe du profil de formation et diplômes le plus exigé

Forces	Faiblesses
<p><u>liées à la formation</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -Formation les plus exigées (gestion, informatique, éco-gestion) : plusieurs postes offerts. - filières polyvalentes. C'est à dire, accès dans plusieurs domaines. -adaptation dans le monde du travail rapide. <p><u>Liées aux diplômes :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -l'obtention de diplôme, qui est considéré parmi les premiers critères de recrutement, crédibilise l'entreprise du point de vue stratégique et /ou financier. -diplôme signifie de maîtrise en savoir faire et savoir être, capable 	<p><u>liées à la formation</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - formation peu exigée malgré leurs poids dans des postes techniques et sa capacité de trouver un emploi rapide quelques soient les branches d'activité (polytechnique). -Profil de formation non spécialisée. (très vague et capable d'occuper des postes différents). <p><u>Liées aux diplômes :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -obtention de poste très difficile pour les sans diplômes, et des concurrences de plus en plus dure pour ceux qui ont de diplômes de haut niveau. -trop de critères de diplôme au moment

Forces	Faiblesses
de résoudre un tel ou tel problème.	du recrutement.
Opportunités	Menaces
-Existence dans tous les territoires de formation en gestion et économie (que ce soit université prive ou public).	<ul style="list-style-type: none"> - mauvaise choix de filière (cursus universitaire) rendant difficile à l'accès à l'emploi. - filières ou formations techniques assez rares et peu de jeunes les choisissent.

A travers la formation, la compétence est confirmée. Les connaissances sont approfondies et très limitées. Des formations sont plus exigées par la société à savoir la formation en gestion suivi de la formation en économie et en éco-gestion et enfin la formation en informatique. D'autre part plusieurs postes sont offerts par ceux qui ont suivi ces formations ci-dessus.

En outre, pour le diplôme, les candidatures sont très sélectives et les personnels sont très qualifiés et le recrutement se fait rare pour les non diplômés. L'obtention de diplôme, qui est considéré parmi les premiers critères de recrutement, crédibilise l'entreprise du point de vue stratégique et /ou financier. Par contre, l'obtention de poste sont très difficile pour les sans diplômes, et des concurrences de plus en plus dure pour ceux qui ont de diplômes de haut niveau

De même, le mauvais choix de filière (cursus universitaire) rendant difficile à l'accès à l'emploi. Ainsi que les filières ou formations techniques sont assez rares et peu de jeunes les choisissent.

3.3.3. Diagnostic interne et externe du profil de sexe et l'âge le plus exigé.

	Forces	Faiblesses
AGE	<p>-fidélité pour les plus âgés : à la différence des plus jeunes employés, les plus âgés changent plus rarement l'emploi.</p> <p>-L'âge de 22 à 45 ans, crédibilise une entreprise du point de vue stratégiques et/ou financiers.</p> <p>-Plus orientés vers les détails, focalisent et attentifs.</p> <p>-parmi les plus motivés aux lieux de travail</p> <p>-les plus âgés comprennent mieux le travail, la communication ainsi l'entre-aide est facile.</p> <p>-Parrainage : les employés âgés peuvent servir d'exemple pour d'autres employés, ce qui est un atout apprécié par beaucoup d'employeurs.</p>	<p>-les jeunes trop immatures au travail.</p> <p>-les mesures de l'état et les concentrations dans le lieu de travail n'ont pas prouvé leur efficacité, pour les jeunes.</p> <p>-Dans un contexte de vieillissement démographique, les départs anticipés à la retraite mettent en danger la compétitivité de l'économie, surtout pour les candidats plus âgés.</p> <p>-recul de certains jeunes face au critère d'âge.</p> <p>-Les sociétés ne prennent pas au sérieux les candidat(e)s en dessous de l'âge de travail même s'ils sont vraiment motivés.</p>
SEXE	<p>-La maturité des femmes au travail.</p> <p>- La non discrimination des hommes et des femmes est un bon signe pour la vie de l'entreprise.</p>	<p>-Les mesures de l'état n'ont pas prouvé leur efficacité, résistance physique faible pour les candidats féminins.</p>

	opportunités	menaces
AGE	-Images des travailleurs en moyenne de 36 ans : longue expérience à venir (compétence), crédibilise la société, assidu au travail (motivation importante et conscience professionnelle), transmettent un savoir-faire (bonne connaissance du monde du travail).	-critères négatifs secondaires envers les entreprises pour les candidats autour de 45 ans. -Idées préconçues sur les seniors mais aussi mauvaises expériences pour les jeunes (22 ans). -les jeunes changent souvent d'emploi.
SEXE		-souvent la discrimination entre hommes et femmes dans d'autres branches ou dans d'autres postes offerts.

Les jeunes dotés de leur dynamisme favorisent l'évolution de l'entreprise. Par ailleurs, pour les seniors, la stabilité est assurée. Les jeunes ont peu d'expériences. Alors, les seniors non ambitieux nécessitent un recyclage.

La prise en compte du genre dans les postes clés par les grandes institutions internationales marque le bon signe de l'égalité homme-femme. Or, parfois, les hommes sont plus favorisés aux promotions que les femmes. Les recruteurs sont peu enclins à embaucher les femmes.

Conclusion

Nous pouvons donc conclure que les différents diagnostics internes et externes ont pu conduire aux résultats suivants :

- En ce qui concerne les branches d'activités et les postes les plus recherchés, de nombreux secteurs clés, liés au développement économique, tels que le commerce, l'informatique et développement, occupent une place privilégiée. Cependant, ces postes requièrent un niveau de spécialisation assez élevé, ainsi qu'un certain nombre d'années d'expériences. En outre, la faible disponibilité des postes en matière de santé, industrie, mine et énergie freine dans une certaine mesure cet élan vers le développement.

- Pour ce qui est du profil des langues les plus exigées, l'existence de diverses formations linguistiques dans les grandes villes malgaches, alliée à la présence des bénévoles étrangers pour soutenir l'éducation et l'apprentissage de la langue étrangère, constituent un atout considérable. Cependant, le faible taux de scolarisation, aggravé par le manque de matériels d'apprentissage dans plusieurs régions, constitue en même temps un point faible et une menace pour le développement.

- Quant au nombre d'années d'expériences le plus exigé par les employeurs, il témoigne du souci réel d'efficacité et d'une meilleure productivité de la part de ces derniers. Toutefois, cela ne favorise pas les jeunes sortants non encore expérimentés. Cette situation conduit donc à un véritable dilemme : la mise en retraite des employeurs expérimentés constitue une véritable menace, une fuite de cerveau, tandis que leur maintien occasionne inévitablement des coûts salariaux élevés, et une réduction de l'intégration à l'emploi pour les juniors qui ont peu d'expérience.

- En ce qui concerne le profil de formation et les diplômes les plus exigés, les filières Gestion, Economie et Information sont celles les plus recherchées dans le monde du travail. Cependant, la concurrence est de plus en plus serrée pour ceux qui sont titulaires de diplômes de haut niveau. En général,

peu de jeunes choisissent les filières ou formations techniques, qui sont déjà assez rares.

- Finalement, pour ce qui est du profil du sexe et de l'âge le plus exigé par les employeurs, l'âge de 22 à 45 ans crédibilise une entreprise du point de vue stratégique et/ou financier, tandis que les employés âgés peuvent servir d'exemples et constituent ainsi un atout apprécié par beaucoup d'employeurs. La non discrimination de sexes est un bon signe pour la vie de l'entreprise. Cependant, les postes sont souvent limités pour les candidats féminins, tandis que les départs anticipés à la retraite mettent en danger la compétitivité de l'économie, surtout pour les candidats les plus âgés.

Vu les problèmes concernant les offres d'emplois, des recommandations et projet seront donc avancées dans le dernier chapitre pour détecter les secteurs générateurs porteurs d'emploi et pour aider les jeunes diplômés ou non diplômés dans son avenir en matière de connaissance professionnel sur le marché du travail.

Chapitre 4: Recommandation et projet tutorat

4.1. Prospectives du marché de l'emploi

Plusieurs secteurs sont porteurs d'emploi notamment le secteur tertiaire.

4.1.1. L'avenir des secteurs générateurs d'emploi

L'investissement direct étranger (IDE) a plus que doublé d'une année à l'autre depuis quelques années. L'année 2007 est la plus marquante et plusieurs secteurs sont touchés.

Le secteur tertiaire a une évolution considérable grâce à l'essor de la branche des nouvelles technologies (informatique et télécommunication) ainsi que la croissance des services commerciaux, d'après toujours le rapport économique et financier 2007.

Par contre, le secteur primaire a connu peu d'augmentation, 1.9 % seulement grâce principalement des produits agricoles d'exportation (café, girofle, ...) et les produits d'élevage et de la pêche. Les tableaux des postes offerts par branche d'activité exposent toujours ce fait (presque insignifiant du secteur primaire par rapport aux autres secteurs).

Par ailleurs, les investissements dans les secteurs traditionnels deviennent marginaux. Ce problème touche plusieurs secteurs dont le textile, l'industrie traditionnelle, le tourisme qui semble plafonner en matière d'investissement. Il y a des conséquences néfastes en matière d'emploi dans ces secteurs. D'après les données de l'Institut national de la statistique (INSTAT) et de la Banque Centrale, l'hôtellerie et la restauration ont une croissance négative en termes d'investissement et bien évidemment en termes d'emploi. En 2006, ce secteur a enregistré -0,3 milliards Ar et -0,1 milliard Ar en 2007.

En outre, en 2007, les investissements dans les mines sont poussés par les besoins mondiaux. La plupart des investissements sont marqués par ce secteur. A la

limite, la décision d'investir dans ce secteur n'a rien à voir avec le pays ou son climat des affaires²⁴. Elle est motivée par la présence des minerais. Dans ce cas, il n'y a pas de mérite à afficher une bonne croissance des IDE.

Pour l'année 2008, d'après la loi de finance, plusieurs projets sont à poursuivre :

- L'Etat a envisagé d'accroître et d'inciter les investissements privés aussi bien étrangers que nationaux à travers l'activité de l'EDBM.
- Développement des secteurs porteurs tels que les industries textiles et les agro- industries par l'intégration de Madagascar à la SADC et COMESA.
- La continuation des projets et programmes : MCA et PIC.
- La poursuite également pour les Investissements privés, des projets Nickel-Cobalt d'Ambatovy et celui de l'exploitation d'Ilménite de Taolagnaro.

Par ailleurs, des stratégies sont envisagées par secteurs:

- Pour les secteurs primaires, l'Etat met en faveur le secteur agricole avec l'appui du programme du PAM et de nouvel accord de six ans avec l'UE pour la pêche. D'ici 2010, Madagascar projette de voir doubler sa production, d'où le plan pour une révolution verte en partenariat avec la FAO et l'Union européenne en créant des Centre de Service Agricole pour un financement de 2 000 000 euros. En effet, depuis le désengagement de l'Etat dans la vulgarisation et la sensibilisation des agriculteurs et éleveurs, des impacts négatifs importants sur la productivité ont été constatés, cela malgré les financements des différents bailleurs²⁵ (l'analyse effectuée dans la branche d'activité expose ce fait). C'est pour cela qu'il fallait mettre en place une structure durable et efficace.
- Pour les secteurs secondaires, la forte expansion dans l'industrie extractive et dans la branche énergie constitue l'accroissement de ce secteur. Grace

²⁴ Conférence sur l'investissement et le système financier à la chambre de commerce et d'industrie d'Antananarivo.2007.

²⁵ Conférence du ministère de l'Agriculture, de l'élevage et de la Pêche. Mars 2008.

aux prolongements de l'AGOA 4, une évolution aussi sera attendue dans les Zones Franches Industrielles. Aussi, une amélioration significative est également envisagée dans d'autres branches comme l'agro-industrie, industrie alimentaire, l'industrie textile et les branches matériaux de construction.

- Quant aux secteurs tertiaires, une amélioration dans des branches : BTP, tourisme, transport ainsi que le commerce sera appuyée par l'Etat.

Tous les secteurs et les branches d'activités sont donc touchés par les programmes de l'Etat, dans les années à venir, pour qu'ils soient des éléments constitutifs de la croissance économique en créant des emplois. Mais la réalisation dépend des plusieurs facteurs (bonne gouvernance,...).

En se référant sur l'analyse effectuée, les résultats nous montrent que certaines branches d'activités ont un avenir meilleur : commerce, développement, informatique, communication.

L'inadéquation formation et emploi demeure toujours. Elle peut être représentée par l'inexistence de la formation demandée ou que la formation n'est pas à la hauteur ou ne répond pas aux exigences du poste offert par les recruteurs.

En outre, l'insuffisance ou même le manque de collaboration entre les institutions formateurs et les organismes de débouchés (sociétés, Etat, ONG,...) frappe le secteur de l'emploi à Madagascar. Les institutions ou les étudiants sortants même n'arrivent pas à satisfaire les besoins en qualité des recruteurs. Des projets sont donc à proposer pour les aider : «le projet tutorat professionnel ».

4.1.2. Projet : tutorat

Au vu de la faiblesse du système de formation, nous reprochons toujours aux jeunes de ne pas avoir assez de compétences quand ils entrent dans le monde du travail, et, il y a là une part de vérité. Cependant, l'un des écueils que rencontrent ces jeunes est l'échec entre le passage du monde théorique à celui de la pratique, c'est-à-dire de l'acquisition du savoir théorique à la production de

compétences. C'est sur ce point même que nous apportons la solution, l'emplacement du « *tutorat professionnel* ».

Suite aux analyses effectuées dans les parties précédentes, deux phénomènes contribuent à placer ce « tutorat professionnel » au cœur des enjeux de développement social et économique : l'exclusion par le chômage, d'une part, l'évolution du travail et des entreprises, d'autre part. Ces évolutions redéfinissent les fonctions et les rôles des acteurs concernés par le travail, l'emploi et la formation.

L'objectif de ce projet est de faciliter l'intégration des jeunes diplômés ou non diplômés dans le marché du travail. Ce projet peut être utile pour favoriser le développement local par l'implication des opérateurs économiques du milieu, d'inciter les employeurs à embaucher des jeunes et d'offrir une possibilité de stage à des jeunes adultes en dehors du système scolaire ou de la formation universitaire. Par le biais de ce projet, nous envisageons aussi, d'améliorer les connaissances du jeune en apprenant des réalités professionnelles.

4.1.2.a. Le contenu du projet

Trop de jeunes ont des difficultés dans leur première expérience professionnelle, se demandant toujours comment mieux acquérir et développer leurs compétences sans s'égarer dans les missions confiées. C'est pourquoi nous nous engageons à élaborer le tutorat professionnel de façon à ce que l'engagement de l'apprenant dans l'entreprise, l'institution, l'organisme soit plus que bénéfique et que ce dernier atteindra son propre objectif.

Le tutorat permet de bénéficier de l'expérience d'un professionnel dès l'arrivée sur le marché du travail. Il vise à organiser le parcours de la personne en formation dans le service, en favorisant ainsi les acquisitions et mises en relation, c'est-à-dire en permettant une intellectualisation des actes de travail. Cependant, le tutorat est aussi un système que nous placerions dans l'enceinte de tous les établissements scolaires ou universitaires quel que soit la filière, la spécialité et le niveau. Le but est de leur donner un aperçu du monde professionnel : ce qu'on attend exactement d'un nouveau recruté dans une entreprise, société, institution.

Le tutorat se caractérise par l'accompagnement de la personne en formation, par des professionnels sur le lieu même du travail. Par contre dans les établissements scolaires ou universitaires, il se présente comme un centre d'orientation et de guidage pour les jeunes diplômés ou non diplômés dans leur choix professionnel. Il assure directement une liaison entre les jeunes, quelque soit leurs niveaux scolaires ou universitaires et les quelques entreprises qui acceptent de les recruter. Toutefois, des critères s'imposent : nous exigeons de ces jeunes une forte motivation à travailler et une ambition d'évoluer.

La personne en formation ou l'apprenant ou les jeunes diplômés ou non diplômés fait l'objet d'une « guidance » technique et morale.

4.1.2.b. Les modalités de fonctionnement du tutorat

En réalité le tutorat permet l'apprentissage expérientiel, dont la principale caractéristique est de s'effectuer dans une situation dont l'objectif principal n'est pas la formation mais la production. C'est un accompagnement permettant à chacun de progresser à partir de son expérience.

Le tuteur est la personne qui exerce le métier. Il accompagne la personne en formation sur le terrain, de façon régulière, dans le cadre d'une relation individualisée et formalisée, avec un objectif de développement de compétences. L'apprenant progresse par l'analyse de ses propres tentatives en milieu réel et grâce aux conseils prodigués par le tuteur.

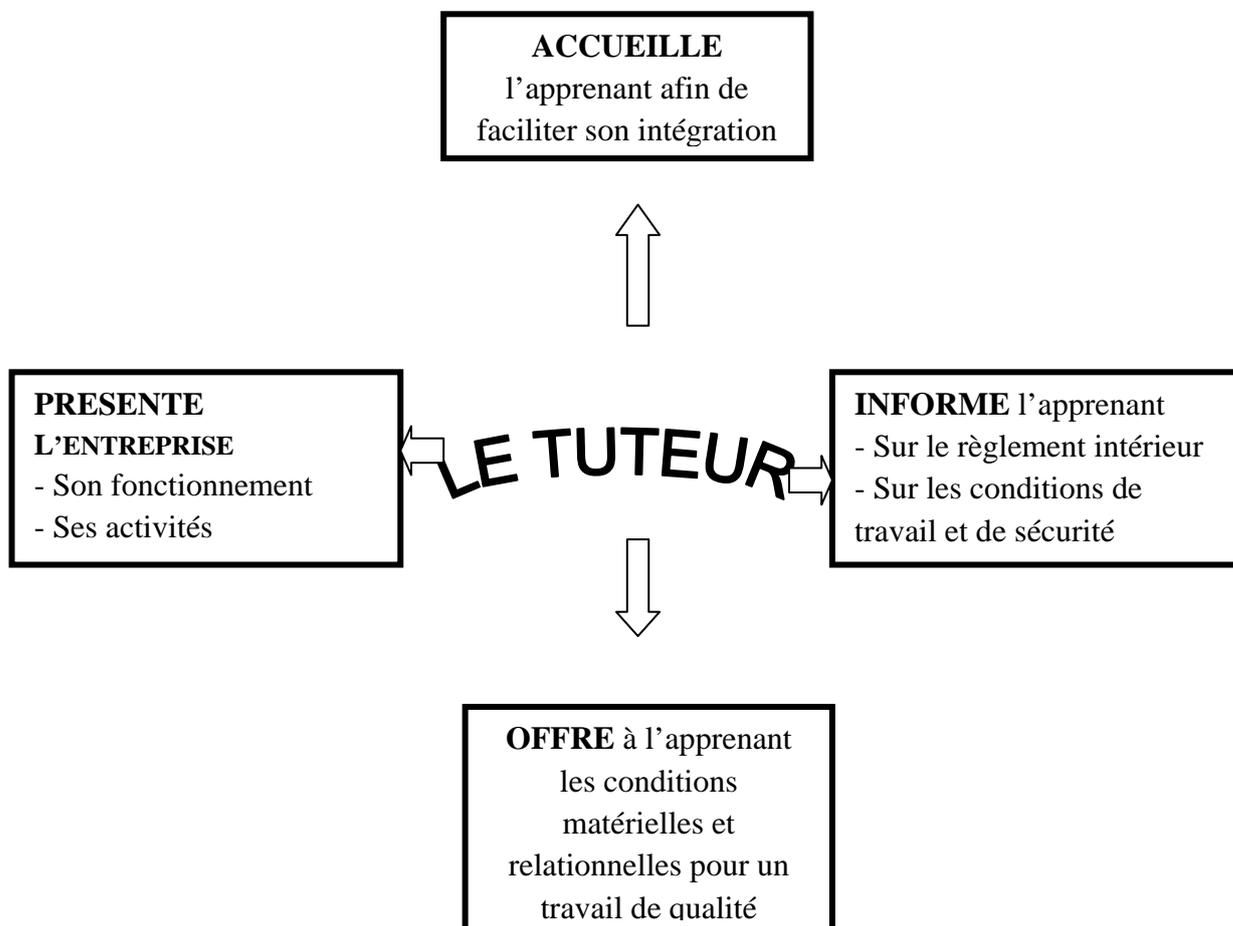
- *Le rôle du tuteur*

Le tuteur veille à la contextualisation /décontextualisation des savoirs et de la compétence afin que ceux-ci soient utilisables et applicables dans un environnement professionnel, voire social.

- *Les fonctions du tuteur*

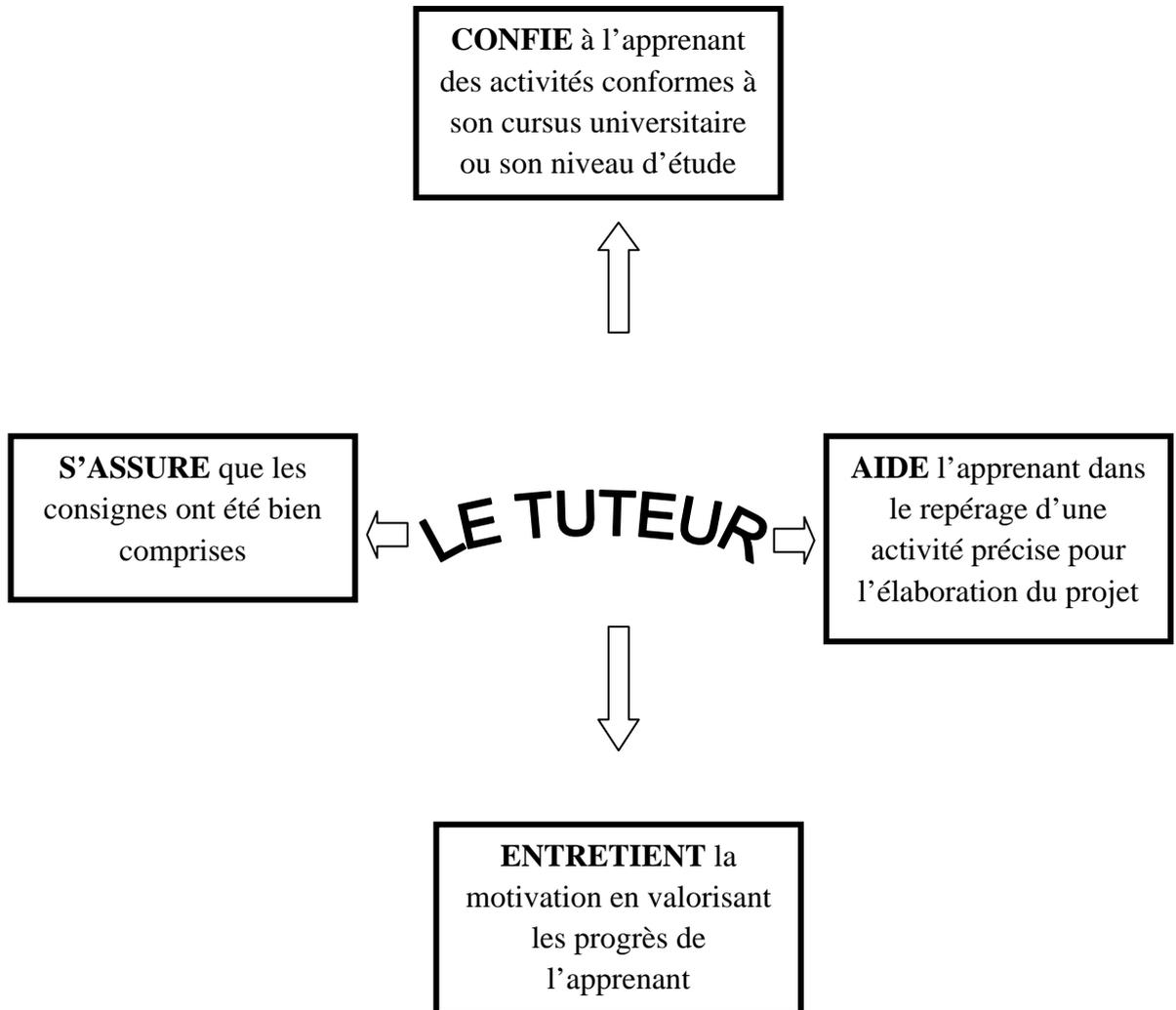
Une fonction de « guidance », il aide, informe, renseigne et présente à l'apprenant l'organisme, l'Institution et l'action dans lequel il est engagé. Il explique les critères de réussite. L'objectif est d'intégrer rapidement l'apprenant dans l'Institution, l'organisme, l'équipe ou le poste.

ACCUEILLIR



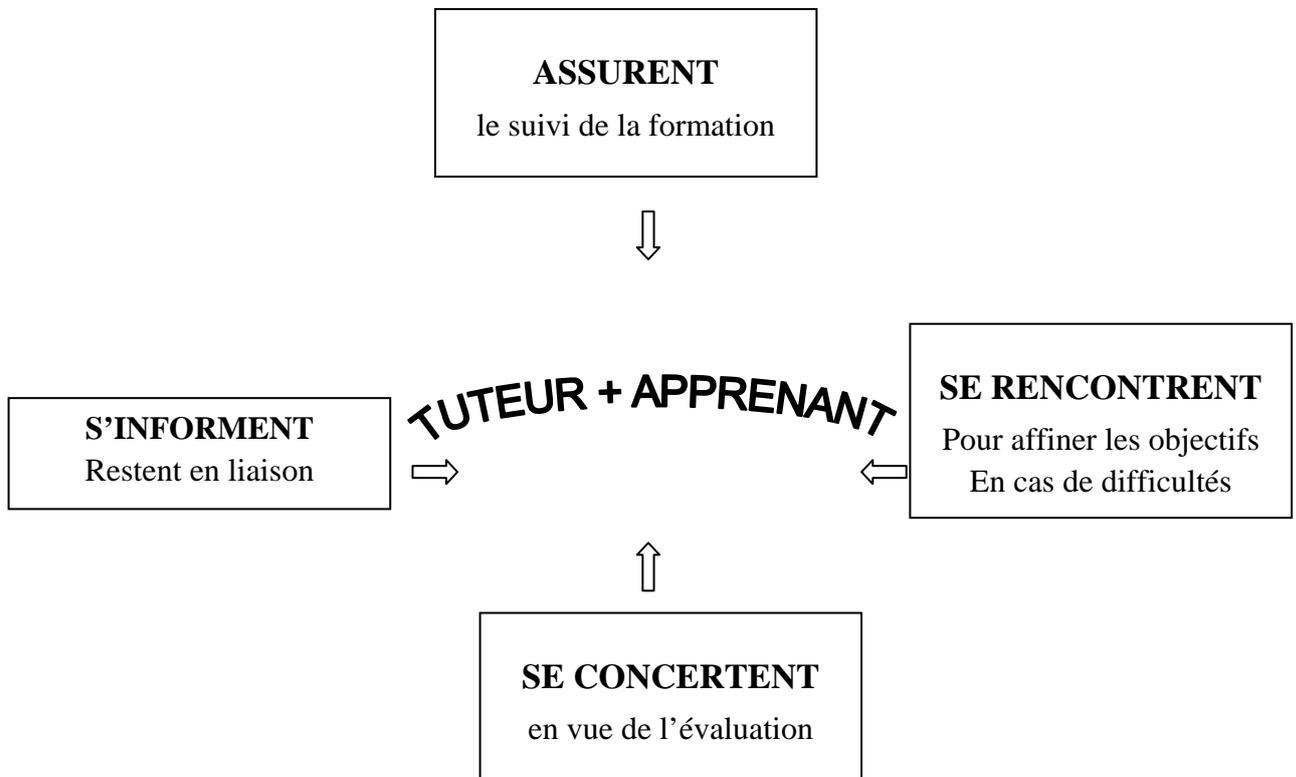
Une fonction de transmission de connaissances en terme d'acquisition des savoir-faire du métier et, quelquefois, des savoirs théoriques en lien avec les situations de travail rencontrées, de façon à favoriser l'émergence des compétences dans le poste. Par la suite, l'apprenant acquerra de façon progressive une autonomie et des compétences nécessaires à l'exercice du métier.

FORMER



Une fonction de socialisation et d'insertion (transmission du langage technique, des savoir vivre, des comportements, des attitudes et postures professionnelles). Il aide également au repérage des contraintes et des règles internes de l'organisation. Il rend les situations de travail formatrices. L'apprenant doit maîtriser les activités et comportements professionnels attendus en situation de travail.

COMMUNIQUER



Une fonction d'évaluation. Il aide l'apprenant à mesurer l'écart entre sa pratique et celle d'un professionnel, sa progression, sa capacité à mobiliser les outils du savoir en situation de travail, son intégration au milieu.

LE TUTEUR

EVALUER

- Planifier les évaluations et les bilans sur le parcours de l'apprenant.
- Evaluer les compétences acquises par l'apprenant
- Assurer un retour à l'apprenant et proposer des actions complémentaires si nécessaires pour renforcer les compétences acquises.
- Inciter l'apprenant à l'application des vécus pour son futur emploi.

4.1.2.c. Les critères et les compétences des tuteurs

- *Les critères*

Pour assurer la fonction de tuteur, le niveau intellectuel et professionnel des tuteurs doivent être supérieur à celui de l'apprenant.

- *Les compétences*

Les compétences nécessaires pour assurer un bon tutorat sont de trois ordres:

Relationnelles, en sachant communiquer. Cela suppose une écoute attentive et la maîtrise des conditions du déroulement d'un entretien de face à face.

Pédagogiques, en sachant rendre le travail formateur. Cela implique de savoir analyser son activité, organiser une situation de travail ainsi qu'une progression pédagogique, évaluer les acquis.

Organisationnelles, en sachant structurer, planifier, rendre compte. Cela suppose de bien connaître le dispositif global de formation et situer sa fonction.

4.1.2.d. Les effets du tutorat

- *Les effets sur l'apprenant*

Le niveau d'implication de l'apprenant est un élément important dans le fonctionnement du système.

Non seulement, il met l'apprenant à l'épreuve d'une production, mais en même temps, il procure des compétences spécifiquement liées à cette production.

- *Les effets sur le tuteur*

L'analyse de sa propre activité oblige le tuteur à faire émerger et à nommer les savoirs qui alimentent les compétences qu'il exerce.

- *Les effets sur l'organisation*

Il entraîne des modifications dans les organisations de l'entreprise, car il contribue à modifier l'image de certains acteurs.

Pour conclure, le tutorat professionnel favorisera l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes diplômés ou non diplômés et débouche sur une qualification professionnelle reconnue. Non seulement il permet de valoriser leurs capacités relationnelles mais encore il leur donne une plus grande confiance en eux.

Ce projet incite aussi les entreprises malgré les difficultés qu'ils rencontrent à embaucher des jeunes et à réorienter et restructurer leurs fonctions au sein de l'entreprise elle-même.

Le dispositif est jugé particulièrement adapté à des personnes éloignées de l'emploi. Ce public en difficulté, grâce aux efforts déployés en matière de tutorat, entre dans une dynamique professionnelle puis d'emploi.

Les jeunes issus de ce tutorat pourront aussi encadrer les plus jeunes en suscitant leur intérêt à la production de compétences et leur servant d'exemple.

Conclusion partielle

Nous avons vu dans la dernière partie de notre étude les résultats de l'analyse de tendance des offres d'emploi. Nous avons remarqué que quelques branches d'activité comme le commerce et l'informatique sont en phase de relancer pour créer un emploi à Madagascar. Nous avons constaté aussi que différentes critères sont exigés pour que l'employeur puisse embaucher à savoir critère de diplôme et formation, critère d'âge et sexe ; ainsi que autres critères comme la connaissance en informatique. Des solutions sont à évoquer dans la quatrième partie pour résoudre le problème de l'emploi et plus particulièrement l'amélioration de relation entre étudiant-employé-employeur.

CONCLUSION GENERALE

L'emploi assure le revenu et constitue un important facteur de développement. A Madagascar, le taux de chômage de 2,7% et le taux d'emploi informel de 73%, montre un déséquilibre sur le marché de travail. L'analyse des tendances des offres d'emploi dans les journaux Express Madagascar et Midi Madagascar nous a permis d'identifier que l'administration, l'informatique et le commerce constituent les branches d'activités les plus importantes. Ainsi, il ressort de cette étude que les branches d'activités priorisées par le MAP occupent une place prépondérante et évoluent avec une tendance progressive à couvrir le milieu rural et le milieu urbain. Par ailleurs, la faible disponibilité des postes en matière de santé, industrie, mine et énergie, de 1 à 3% des postes offerts, freine dans une certaine mesure cet élan vers le développement. En outre, l'adoption de l'anglais comme troisième langue officielle favorise considérablement le critère de sélection des employés dans les diverses entreprises, aussi bien publiques que privées.

La situation générale de l'emploi de nos jours, les indicateurs clés du marché du travail ainsi que la structure de l'emploi à Madagascar, exigent que des efforts considérables doivent encore être entrepris pour satisfaire les besoins concernant les matériels d'apprentissages au niveau de plusieurs régions. Le problème majeur consiste à la réorientation effective des formations universitaires et techniques en vue de répondre aux compétences demandées par l'emploi. Dans la mesure où l'objectif visé est la réduction de la pauvreté et le développement humain, ces actions doivent aller de pair avec une prise en compte effective de l'approche genre, étant donné que les postes sont souvent limités pour les candidats féminins et que la mixité des hommes et des femmes est un bon signe pour la vie de l'entreprise. L'application de l'approche genre est un moyen de sortir la communauté, notamment rurale, de la pauvreté, et pour assurer un développement durable.

L'analyse du marché du travail à Madagascar a montré également que les médias peuvent contribuer dans une large mesure au développement local par l'intermédiaire des petites annonces provenant des entreprises et parvenant plus ou

moins directement à la population cible grâce aux journaux, aux émissions radiophonique ou télévision.

En outre, pour améliorer le marché du travail à Madagascar, nous proposons une collaboration entre les employeurs et les étudiants pour des projets de tutorat.

En conclusion, nous pouvons constater l'importance que joue le marché du travail sur la lutte contre la pauvreté et le développement.

TABLE DES MATIERES

PARTIE I.	EMPLOI COMME FACTEUR DE DEVELOPPEMENT	2
Chapitre 1:	CONTRIBUTION DE L'EMPLOI AU DEVELOPPEMENT LOCAL.....	3
1.1.	Concept du développement local.....	3
1.1.1.	Généralité sur le développement local	3
1.1.1.a.	« développement » et « local »	3
1.1.1.b.	Définition et Approches	5
1.2.	Apport de création d'emploi au développement local	6
1.2.1.	Les synergies d'une solidarité locale face à la création d'emploi	6
1.2.2.	La responsabilité de la population locale face à la création d'emploi.....	7
1.2.2.a.	Information et sensibilisation de la population.....	7
1.2.2.b.	Le retour à l'emploi permet –il de sortir de la pauvreté?	8
Chapitre 2:	Les enjeux de l'emploi à Madagascar.....	10
2.1.	Situation démographique à Madagascar	10
2.1.1.a.	Population	10
2.1.1.b.	Distribution par groupe d'âge et par genre de la population	12
2.1.2.	Ménages.....	13
2.1.2.a.	Taille des ménages	13
2.2.	Situation de l'emploi à Madagascar	14
2.2.1.	Structure de l'emploi à Madagascar	14
2.2.1.a.	définition	14
2.2.1.b.	Emploi dans le secteur formel.....	15
2.2.1.c.	Emploi dans le secteur informel.....	15
2.2.2.	Les indicateurs d'emploi.....	16
2.2.2.a.	La population	16
2.2.2.b.	Le chômage	18
2.2.2.c.	Sous emploi.....	20
2.2.3.	Problèmes d'emploi liés à la pauvreté	23
2.2.3.a.	Manque d'emploi	24
2.2.3.b.	Motif de non recherche d'emploi	24
PARTIE II.	ANALYSE DU MARCHE DE TRAVAIL A MADAGASCAR.....	26
Chapitre 3:	Analyse des tendances des offres d'emploi.....	27
3.1.	Contexte et méthodologie	27
3.1.1.	Méthodologie.....	27
3.1.1.a.	Collectes de données	27
3.1.1.b.	Traitement de données	28
3.1.2.	L'analyse et son aspect	28
3.2.	Résultats de l'analyse de tendance des offres d'emploi à partir des offres d'emploi parus dans des journaux.....	29
3.2.1.	Profil des recruteurs	29
3.2.2.	Branche d'activité les plus dynamiques.....	30
3.2.2.a.	Evolution de la branche d'activité.....	30
3.2.2.b.	Postes offerts par le recruteur selon la branche d'activité	33
3.2.3.	Domaines de formation recherchée par branche d'activité.....	35
3.2.4.	Les critères d'embauche	38
3.2.4.a.	Langues étrangères et année d'expérience exigée.....	38

3.2.4.b.	Analyse des tendances des offres d'emploi selon la formation et le diplôme	41
3.2.4.c.	Analyse des tendances des offres d'emploi selon le sexe et l'âge	49
3.2.4.d.	Les autres critères	51
3.3.	Analyse des SWOT	51
3.3.1.	Diagnostic interne et externe de branche d'activité et des postes les plus recherchés ainsi que son profil	52
3.3.2.	Diagnostic interne et externe du profil de langues les plus exigées	53
3.3.1.	Diagnostic interne et externe du nombre d'années d'expériences le plus exigé	54
3.3.2.	Diagnostic interne et externe du profil de formation et diplômes le plus exigé	55
3.3.3.	Diagnostic interne et externe du profil de sexe et l'âge le plus exigé	57
Chapitre 4:	Recommandation et projet tutorat	61
4.1.	Prospectives du marché de l'emploi	61
4.1.1.	L'avenir des secteurs générateurs d'emploi	61
4.1.2.	Projet : tutorat	63
4.1.2.a.	Le contenu du projet	64
4.1.2.b.	Les modalités de fonctionnement du tutorat	65
4.1.2.c.	Les critères et les compétences des tuteurs	69
4.1.2.d.	Les effets du tutorat	69

BIBLIOGRAPHIE

OUVRAGES :

- ✚ **BERNARD** ; Tiers Monde : Croissance, Développement et inégalité, Paris 1995, 98p.
- ✚ **CAZORLA, A. Draï, A-M** ; Sous développement et Tiers Monde, Paris 1992, 101p.
- ✚ **JOYAL André, GREPME**, Université du Québec à Trois-Rivières, Développement local communautaire, économie sociale alternative : quel enseignement pour le tiers monde ?, 166p.
- ✚ **REMILLON Delphine**. L'épreuve de la recherche d'emploi vue par les chômeurs âgés. Centre d'études de l'emploi / Université Paris10-mais 2006.
- ✚ **ROSANVALLON André**, cours Emploi Formation Développement, Université Pierre Mendès France Grenoble 2 Sciences Sociales, 125p.
- ✚ **VACHON Bernard** spécialiste en développement territorial. Professeur associé-Département de géographie, UQAM ,76p.

RAPPORTS :

- ✚ **AYER Gérald**, l'avenir de Madagascar .Idée force pour un vrai changement .121p . 2001.
- ✚ **BOUSQUET Jean-Claude** ; Avis du conseil Economique et Social relatif à la recherche d'une meilleur cohérence emploi/formation, 29p.
- ✚ **Gouvernement**. Document de Stratégie pour la Réduction de la Pauvreté. TOME 1 ; Juin 2005,112p.
- ✚ **Gouvernement**. - Madagascar Action Plan -2006- 112p
- ✚ **INSTAT.**, Enquête prioritaire auprès des ménages, Rapport principal, Direction des Statistiques des Ménages, 2005.

- ✚ **INSTAT**, 2004 - Projet pour l'amélioration de la productivité par la promotion d'un emploi décent, 93p.
- ✚ **Ministère de la Fonction Publique, du Travail et des Lois Sociales, PNE**, Politique national de l'emploi.
- ✚ **OCDE** : Organisation de Coopération et de Développement Economique. « Pour les politiques de l'emploi plus efficaces : la gestion locale, 1998.124p.
- ✚ **OMD**, 2000 - Les objectifs du Millénaire pour le Développement - Les éditions du PNUD, 31p.
- ✚ **OMEF**, Indicateur clés du marché du travail, 2006.
- ✚ **RAPPORT ECONOMIQUE ET FINANCIER 2004-2005**.116p
- ✚ **RAVELOMANANA Mamy Raoul**. Elaboration des Indicateurs Clés du Marché de Travail.2005, 57p.

MAGAZINE :

- ✚ **H. Périvier, G. Allègre**, Lettre de l'OFCE, n°262, JUIN 2005.

WEBOGRAPHIE

 [http:// www.insee.fr](http://www.insee.fr)

 [http:// www.omef.mg](http://www.omef.mg)

 <http://www.mefb.gov.mg>

ANNEXE

ANNEXE A

☞ Métiers commerciaux

METIERS COMMERCIAUX	
Postes	taux en %
-commercial	11,66
-communication	2,22
-assistant communication	0,55

Source : Express de Madagascar

Nous remarquons que la profession commerciale est l'une des branches la plus recherchée et demandée par toutes les sociétés quelque soit leur type. Ce poste crée de nouveaux emplois pour la population. En outre, ces emplois exigent des études postsecondaires minimum, c'est-à-dire un diplôme collégial ou universitaire, et même des études en troisième cycle. Dans cette catégorie, les postes suivants offrent les meilleures possibilités d'emploi :

- Commercial
- Communication

☞ Métiers techniques

METIERS TECHNIQUES			
Postes	taux en %		taux en %
-technicien	2,22	-logisticien	1,11
-ingénieurs	5	-assistant technologie d'information	1,11
-assistant au chef d'antenne	1,66	-coursier	1
-biologiste	1,66	-bâtiment	0,55
-chef d'antenne	1,66	-carrossier	0,55
-géologue	1,66	-assistant logistique	0,55
-informatique	1,66	-approvisionneur technique	0,55
-assistant informatique	1,11	-mine	0,55
-magasinier	0,55	-programme opérationnel spécialiste	0,55
-chef de chantier	0,55	-directeur technique	0,55
-conseiller agricole	0,55	-opérateur de saisie	0,55

Source : express de Madagascar

Bon nombre des professions, mentionnées dans le tableau ci-dessus, sont basées sur des compétences très techniques. La plupart exigent même des niveaux d'études spécialisées. Parmi ces métiers, le fait d'avoir beaucoup d'années d'expériences et d'apprentissage est un atout, toutefois les débutants sont acceptés même sans niveau très élevé. Ex : briqueteurs, grutiers

Nous constatons que les meilleures possibilités d'emploi dans la catégorie des métiers technique sont :

- ✓ Techniciens
- ✓ Ingénieurs

Les métiers administratifs et de gestion compteraient parmi les plus demandés dans les offres d'emploi. Les compétences exigées par ces métiers

varient selon l'industrie. Souvent, les cadres supérieurs des grandes entreprises et du gouvernement doivent satisfaire à des exigences élevées en matière de scolarité et de formation. Dans les professions des métiers administratifs et de gestion, les tendances des postes recherchés qui projettent les meilleures possibilités d'emploi sont les professions suivantes :

- responsable administration
- comptable
- assistant

☞ Métiers administratifs et de gestion

METIERS ADMINISTRATIFS ET DE GESTION			
Postes	taux en %	Postes	taux en %
-administration	8,88	-chargé de mission	0,55
-assistant administratif	3,88	-assistant du PDG	0,55
-comptable	2,77	-secrétaire de direction	0,55
-assistant financier	1,66	-responsable des affaires générales	0,55
-assistant comptable	1,66	-formateur	0,55
-DAF	1,11	-financier	0,55
-Secrétaire comptable	1,11	-éducateur	0,55
-secrétaire	1,11	-assistant au responsable programme	0,55
-responsable financier	0,55	-directeur exécutif	0,55
-chef de service budget et audit	0,55	-directeur de parc	0,55

Source : Express de Madagascar

Notons d'autres métiers, non mentionnés dans les catégories précédentes, offrent aussi des possibilités de faire carrière. Citons alors :

- Consultant
- Coordinateur
- Responsable de projet

➤ gardien

↻ Métiers divers

METIERS DIVERS			
Postes	taux en %	Postes	taux en %
-Consultant	7,77	-chef d'agence	1
-coordinateur	1,11	-responsable programme	1
-chef de projet	1,11	-chauffeurs	1
-sécurité	1,11	-responsable projet	1
-responsable ressource	1,11	-assistant base vie	1
-avocat	0,55	-socio organisateur	1
-amphibien exécutive secretary	0,55	-participation aux travaux de recherche	1
-contrôleur interne	0,55	-responsable GRH	1
-coordinateur régional	0,55	Coordinateur de programme	1
-auditeur	0,55	-responsable environnement	1
-responsable filière de concertation décentralisation	0,55	-responsable de gestion communale	1

Source : Express de Madagascar

Nous remarquons que ces divers postes nécessitent et exigent beaucoup d'année d'expérience et un niveau d'années d'études assez élevé.

ANNEXE B

T offre														
N°	Datedesortie	Ref	Filiereformation	Diplôme	Domaineintervention	Sexe	Agemax	Nombrelangueexige	Effectifsnecessaire	Annee_experience	Organisme	Recruteur	type_contrat	Region
1	18-Jul-07	18235-A/2	Informatique	BACC+2	Informatique	Indifférent		2			Privée			Analamanga
2	18-Jul-07	18597-V	Commerce	BACC+2	Administration	Indifférent		2	1		Privée			Analamanga
3	18-Jul-07	16451-A	Commerce	BACC+3	Administration	Indifférent		1	2					
4	18-Jul-07	16596-V	Commerce	BACC+2	Administration	Masculin		1	1					
5	18-Jul-07	17523-A/1	Informatique	BACC+2	Education	Masculin		1	1					
6	18-Jul-07	16412-A	Commerce	BACC	Communication	Indifférent	30	1		2	Privée			Analamanga
7	18-Jul-07	17496-A/2	Technique	BACC	Industrie	Indifférent	40	1	3					
8	18-Jul-07	18229-A/4 / A 88 916	Technique	BACC+2	Industrie	Indifférent		3	1	10	Privée	ONG	CDI	Analamanga
9	18-Jul-07	15945-A	Gestion	BACC	Administration	Indifférent		3	1	3	Organisation international			Analamanga
10	18-Jul-07	15995-A	Gestion	BACC+3	Comptable	Indifférent		2	1	3	Privée			Analamanga
11	18-Jul-07	15995-A	Gestion	BACC+3	Administration	Indifférent		2	1	3	Privée			Analamanga
12	18-Jul-07	15995-A	Gestion	BACC+3	Administration	Indifférent		2	1	3	Privée			Analamanga
13	18-Jul-07	15995-A	Commerce	BACC+2	Commerce	Feminin		3	1	1	Privée			Analamanga
14	18-Jul-07	16455-A	Gestion	BACC+5	Administration	Indifférent		3	1	2	ONG			Analamanga
15	18-Jul-07	16416-A	Commerce	BACC+3	Administration	Indifférent		2	1					
16	18-Jul-07	15976-A	Commerce	BACC+2	Administration	Indifférent	35	2	1					

17	18-Jul-07	15976-A	Commerce	BACC+3	Administration	Indifférent		3							
18	18-Jul-07	15976-A	Coursier	BEPC	Administration	Indifférent		2	1						
19	18-Jul-07	15992-A	Gestion	BACC+3	Administration	Indifférent			1						
20	18-Jul-07	15992-A	Technique	BACC+5	Industrie	Indifférent			2						
21	14-Jul-07	A 88802	Gestion	BACC+3	Administration	Indifférent		3	1						
22	14-Jul-07	LM 012/07	Gestion	BACC+2	Administration	Indifférent	35	3	2						
23	14-Jul-07	MC 054/07	Gestion	BACC+2	Administration	Indifférent	35	3	3						
24	14-Jul-07	MC 50/07	Gestion	BACC+4	Administration	Indifférent	35	3	1						
25	14-Jul-07	MC 055/07	Gestion	BACC+2	Administration	Indifférent	35	3	2						
26	14-Jul-07	MC 056/07	Gestion	BACC+3	Administration	Indifférent		2	2						
27	14-Jul-07	MC 057/07	enseignements generale et technique	BACC	Coursier	Indifférent	30	2	1						
28	14-Jul-07	MC 035/07	Technique	BACC	Administration	Indifférent	30	3	1						
29	14-Jul-07	MA 003/07	Gestion	BACC+2	Communication	Indifférent	35	3	1						
30	14-Jul-07	MC	Gestion	BACC+2	Commerce	Indifférent	35	3	1						
31	14-Jul-07	MC 50/07	Gestion	BACC+4	Commerce	Indifférent	35	3	1						
32	14-Jul-07	MC 055/07	Gestion	BACC+2	Commerce	Indifférent	35	2	2						
33	14-Jul-07	MC 060/07	Gestion	BACC	Commerce	Indifférent	30	2	5						
34	14-Jul-07	LM 013/07	Gestion	BACC+2	Commerce	Indifférent	35	3	1						
35	14-Jul-07	054/07	Gestion	BACC+2	Commerce	Indifférent	35	3	1						
36	14-Jul-07	060/07	Gestion	BACC	Commerce	Indifférent	30	2	2						
37	14-Jul-07	50/07	Gestion	BACC+4	Commerce	Indifférent	35	3	1						
38	14-Jul-07	061/07	Gestion	BACC+2	Administration	Indifférent	40	3	1						

39	14-Jul-07	MC 054/07	Gestion	BACC+2	Commerce	Indifférent	35	3	1							
40	14-Jul-07	MC 055/07	Gestion	BACC+2	Administration	Indifférent	35	3	2							
41	14-Jul-07	LM 014/ 07	Gestion	BACC+2	Commerce	Indifférent	35	3	1							
42	14-Jul-07	MC 060/07	Commerce	BEPC	Commerce	Indifférent		2	5							
43	14-Jul-07	MC 054/07	Gestion	BACC+2	Commerce	Indifférent	35	3	1							
44	14-Jul-07	MC 061/07	Gestion	BACC+2	Administration	Indifférent	40	3	1							
45	14-Jul-07	MC 060/07	Commerce	BEPC	Coursier	Indifférent		2	5							
46	14-Jul-07	MC 054/07	Gestion	BACC+2	Commerce	Indifférent	35	3	1							
47	14-Jul-07	A 88448	Gestion	BACC+2	Commerce	Indifférent	35	2	1							
48	14-Jul-07	A 88448	Commerce	BACC+3	Commerce	Indifférent	25	3	5							
49	14-Jul-07	A 88448	Coursier	BEPC	Commerce	Indifférent	25	2	1							

Echantillon de la base de donnée

Nom et Prénoms : RASAMIARIVONY Tsiry Andrianarinirina

E-mail : tsiryrasamia@yahoo.fr

Nombre de page : 71

Nombre de tableau : 17

Nombre de figure : 16

Titre : « Analyse des tendances des offres d'emploi sur le marché du travail à Madagascar »

Résumé :

Les stratégies, les solutions ainsi que l'amélioration effectuées sur le marché du travail sont devenues de plus en plus importantes en tant qu'outil principal pour contribuer au développement local dans un pays pauvre comme Madagascar. Madagascar, avec un taux de pauvreté de 67,8%. Cette situation est due principalement à l'insuffisance d'emplois et donc de revenus. Par le biais de l'analyse des tendances des offres d'emploi parue dans les journaux, nous avons pu relater que ces désires puissent en effet participer efficacement à la réduction de la pauvreté et de la fraction numérique des sous-emplois de 25,1% et de l'emploi informel de 73% dans une optique de développement local. Ainsi l'identification de l'offre, la concordance entre les services offerts et les besoins des bénéficiaires nous ont permis de dégager et d'évaluer les besoins à satisfaire. En guise de résolution du problème qui nous préoccupe, celui de contribuer au développement local, un projet est proposé dans lequel la consolidation de l'enseignement à la base sera développé.

Mot clés : développement local, tutorat professionnel, branche d'activité, domaine de formation, tuteur, taux de chômage, sous emploi.

Encadreur : Monsieur RAMIARISON Herinjatovo Aimé