



Mémoire Présenté
par : RAOELISON,
Gervais

Université
Antananarivo
Filiere Sociologie

**Le développement de la scolarisation
et de son impact sur le marché de
travail**

Annee Academique: 1990

A V A N T P R O P O S

Cette étude qui s'intitule "Le développement de la scolarisation et son impact sur le marché du travail" est un essai d'éclaircissement de la complexité des rapports entre Education et Emploi. En effet, il semble que l'insertion des sortants du système éducatif dans le monde du travail est devenue à l'heure actuelle un problème préoccupant dans le pays.

Ce problème se pose de façon relativement spécifique dans le contexte des réalités malgaches.

Ce mémoire de maîtrise, basé sur deux séries d'enquêtes s'efforce d'apporter des éléments de réponses à la problématique de l'adéquation Formation/emploi. A ce titre, il intéresse tout un ensemble de partenaires sociaux impliqués dans les questions d'éducation et d'emploi. En ce sens, sa réalisation est le résultat d'une collaboration étroite de différentes institutions et organismes (publics, para-publics et privés).

Nous tenons donc en premier lieu à remercier le CODESRIA (Conseil pour le Développement de la Recherche Economique et Social en Afrique) pour l'aide financière qu'il nous a accordée et qui nous a permis de réaliser cette étude.

Nous tenons également à remercier M. RASOLO André, Responsable Pédagogique à la Filière Sociologie à l'EESDEGS et surtout M. RAJAOSON François, notre Directeur de mémoire pour les précieux conseils qu'ils ont prodigués pour faciliter la conduite et l'accomplissement de cette étude.

Nous tenons enfin à exprimer notre reconnaissance aux responsables du Ministère du Plan, du Ministère de l'Enseignement secondaire et de l'Éducation de base, du Ministère de l'Enseignement Supérieur, du Ministère du Travail, de l'INPF, ainsi qu'aux différents chefs d'entreprise pour leur dévouement et leur sincère collaboration.

CODESRIA - BIBLIOTHEQUE

TABLE DES MATIERES

	Pages
INTRODUCTION :	1
- Essai de problématique	
- Justification de l'étude	
- La méthodologie de l'étude	
- Les théories du marché du travail	
PARTIE I	
LE DÉVELOPPEMENT DE LA SCOLARISATION A MADAGASCAR	25

. Chapitre I : <u>L'évolution des effectifs</u>	30
1) Le niveau primaire	
2) Le niveau secondaire	
3) L'enseignement technique et professionnel	
4) L'enseignement supérieur	
. Chapitre II : <u>Analyse du système d'enseignement</u>	42
1) Les scolarisations	
... Les goulots d'étranglement	
3) Les comportements des étudiants à travers le système	
4) L'efficacité du système d'enseignement	
. Chapitre III : <u>Les dépenses d'éducation</u>	64
1) Les dépenses de l'administration générale aux niveaux primaires et secondaires	
2) Les dépenses au niveau de l'enseignement supérieur	
CONCLUSION PARTIELLE	70

PARTIE II

EDUCATION, FORMATION ET ACCES AU MARCHÉ DU TRAVAIL

74

- . Chapitre I : Les caractéristiques générales des entreprises
 - 1) Les caractéristiques techniques
 - 2) Les caractéristiques sociales

- . Chapitre II : L'emploi et la main-d'œuvre 87
 - 1) La contribution des établissements à l'emploi
 - 2) Les structures d'emploi

- . Chapitre III : Les politiques de recrutement 103
 - 1) Les critères de recrutement
 - 2) Place de l'éducation parmi les critères de recrutement
 - 3) Les sources de recrutement

- . Chapitre IV : Le rôle de formation des activités 111
 - 1) Le volume des apprentis
 - 2) Le contenu de l'apprentissage
 - 3) La perception de l'apprentissage

CONCLUSION PARTIELLE

PARTIE III :

EDUCATION, FORMATION ET PERSPECTIVES DE CARRIERE

117

Chapitre I : L'enseignement et la formation professionnelle

- 1) Tendances et problèmes de l'enseignement
- 2) La formation professionnelle

Chapitre II : Le rôle de la planification
de l'éducation

127

- 1) Planification de l'éducation et environnement socio-économique
- 2) Pour une meilleure coordination
- 3) Pour une politique cohérente de la formation

Chapitre III : La formation et l'emploi dans
les plans de développement

138

- 1) Le plan d'ajustement structurel 1986-1990
- 2) Stratégie et politique en matière d'emploi
- 3) La mise en oeuvre du Plan et ses limites

CONCLUSION GENERALE

144

ANNEXES

BIBLIOGRAPHIE

183

INTRODUCTION

Notre étude se propose d'aider à comprendre la nature complexe des rapports entre éducation et monde du Travail à travers l'analyse de l'évolution et du fonctionnement respectifs des deux sphères. (Voir pages 9, 10, 11)

1) Essai de problématique :

Il y a deux décennies, parlant des rapports entre éducation et monde du travail, quelques hypothèses justifiaient aux yeux de la communauté internationale l'expansion de la scolarisation : que l'école développe les perspectives d'emploi notamment pour les jeunes et adultes instruits; qu'elle joue un rôle socialisateur important pour le développement économique, social et culturel. Actuellement, il semblerait que ces hypothèses soient infirmées par la réalité.

En effet, il était largement admis que l'éducation stimulerait l'emploi particulièrement dans le secteur moderne des économies en développement, qu'elle influe sur la structure de la main d'oeuvre.

Plus longue est la scolarité des individus, plus loin ils sont disposés à aller ^{pour} améliorer leurs perspectives d'emploi. Un autre aspect positif est de familiariser les jeunes et les adultes avec toutes les possibilités offertes par le marché de l'emploi. Mais il semblerait que ces aspects positifs de l'éducation ne jouent que si le marché de l'emploi est parfait; une observation impartiale de la réalité prouve qu'il est loin de l'être :

- d'une part, la mobilité se traduit par une concentration des demandes d'emploi dans les zones urbaines;

- d'autre part, il semblerait que la croissance des emplois urbains constatés ces derniers temps pourra difficilement couvrir la montée "exponentielle" de la population urbaine.

Par ailleurs, la compression massive de la main-d'oeuvre dans le secteur moderne de l'économie malgache semble alléguer que cette croissance des emplois en zones urbaines se fait essentiellement au profit des petits métiers du secteur non structuré.

Il va sans dire qu'il y aurait de meilleures possibilités de choix pour les employeurs des deux secteurs. La demande étant supérieure à l'offre, les conditions de rémunération ne pourront se modifier qu'en faveur des "patrons".

En ce qui concerne le rôle socialisateur de l'éducation, on espère que l'école stimulerait le changement en favorisant l'esprit d'entreprise, la capacité de gestion; qu'elle ferait éclater les structures traditionnelles, familiales, tribales, etc.... qui n'encouragent pas les jeunes (surtout les jeunes diplômés) à trouver rapidement un emploi. La persistance du chômage et la durée de l'attente avant l'obtention du premier emploi semblent indiquer que cette hypothèse s'est également révélée peu fondée.

En dernier lieu, il n'est guère utile, pour qui a vécu les réalités des grandes agglomérations africaines, de répéter ce qui a fait l'objet de grand nombre d'études et de publications : le développement de la scolarisation semble également aller de pair avec l'aggravation des inégalités sociales, en particulier, l'expansion du chômage urbain en écrasant les grains des travailleurs indépendants, tend à accroître les inégalités dans la distribution des revenus.

Justification de l'étude :

D'aucuns ignorent la complexité des rapports entre Education et monde du travail. Mais nous avons pensé qu'il existe un moyen de comprendre la nature de ces rapports, et que ce moyen est de choisir un cas concret d'évolution en cours dans le monde éducatif et d'en examiner les effets sur le monde de la production. Notre étude qui s'intitule "Le développement de la scolarisation et son impact sur le marché du travail" se propose d'élucider la nature de ces rapports en analysant les fonctionnements des deux institutions. Il s'agit pour nous de visualiser les mutations profondes qui ont bouleversé le système éducatif Malgache, et de voir dans quelles mesures, ces transformations pourraient avoir des liens implicites ou explicites avec les phénomènes constatés sur le marché du travail.

D'ailleurs, la réalisation de cette étude est justifiée par le fait que certains secteurs ou sous-secteurs du marché du travail font actuellement l'objet d'une attention particulière de la part des dirigeants et responsables Malgaches, en raison sans doute des potentialités d'emploi qu'ils peuvent représenter en ce contexte de chômage généralisé. Le développement des PMI-PME (Petites et Moyennes Industries - Petites et Moyennes Entreprises) est à cet égard très significatif. En outre, l'afflux des migrants en zones urbaines d'une part, et la compression massive de la main d'oeuvre dans le secteur moderne d'autre part, tendent à replacer le débat à l'ordre du jour. En effet, cette situation aurait paru paradoxale s'il n'y avait pas eu le secteur traditionnel urbain pour absorber bon nombre de ces "sans emplois". Il va sans dire que la prescription d'une politique éducative et d'une politique de l'emploi adéquates passe nécessairement par la connaissance de tous les secteurs et types d'emploi existant sur le marché du travail, ce afin d'éviter un gaspillage fort coûteux des ressources humaines et financières.

Enfin, force nous est de reconnaître que les statistiques du marché du travail, bien qu'assez fournies, ne reflètent que partiellement la réalité touchant l'Education et le monde du Travail. Ceci pour diverses raisons : d'abord l'absence d'un système d'allocation-chômage n'incite pas une bonne partie des demandeurs d'emploi à recourir aux bureaux de placement, qui sont d'ailleurs de création récente et de ce fait ne couvrent que les environnements immédiats; ensuite, malgré le pourcentage croissant des diplômés parmi les demandeurs d'emploi, les employeurs préfèrent recruter directement la main d'oeuvre et n'ont recours au service de la main-d'oeuvre que pour le recrutement des employés subalternes. Dès lors, la question qui se pose est celle de savoir si cette défiance des employeurs vis-à-vis des diplômés est due à une mauvaise qualité du produit de l'enseignement, ou à un manque de coordination entre système éducatif et système de production, ou des deux à la fois ?

La réflexion sur les rapports entre Education et Emploi renvoie inévitablement à la problématique du développement d'une main-d'oeuvre moderne susceptible d'adaptation aux changements économique, social et culturel, seule garantie d'un développement national harmonieux et équilibré.

Cependant, malgré les efforts accomplis en vue d'établir une correspondance meilleure entre les deux mondes de l'éducation et de l'emploi, cet idéal demeure loin et difficile à atteindre.

Dans le domaine particulier de l'éducation, notamment en matière de planification et de réforme de l'éducation, bien de cheminés ont été parcourus. Conformément à la tendance générale, Madagascar a adopté une politique éducative à visée essentiellement quantitative.

En effet, pendant la décennie d'après l'Indépendance (1960), l'Education était perçue comme une réponse aux diverses dimensions du phénomène appelé "développement" : l'accroissement de la productivité et des revenus, l'amélioration de la situation sanitaire, la réduction du taux de natalité, la modernisation de l'industrie et de l'agriculture, etc... La planification de l'éducation n'était à l'époque qu'un exercice essentiellement quantitatif : il s'agissait surtout de déterminer des objectifs tels que l'emplacement optimal des infrastructures scolaires, les prévisions d'effectifs scolarisés et scolarisables aux différents niveaux pour les divers types d'enseignement, prévisions de personnel enseignant, technologies éducatives, les coûts et le financement que réclament cette expansion du système éducatif. Ont également été mis en place des systèmes de formation visant à faire acquérir aux intéressés des compétences spécifiques afin d'accroître la productivité.

Mais dès le début des années quatre vingt, le résultat de cet investissement dans l'enseignement et la formation donnaient lieu à un désenchantement certain, et ce, un peu partout dans le monde.

En effet, en dépit de l'immense progrès accompli par la Nation Malagasy, on a assisté ces dernières années à des excédents de personnes formées par rapport aux offres d'emploi; Les réactions furent nombreuses et variées : certains n'hésitent pas à accuser le système éducatif d'être le responsable de la montée du chômage, de l'écart croissant entre les revenus, et de bien d'autres choses encore; d'autres pensent que la racine du mal se trouve au coeur même de la structure économique, notamment au niveau de la production; d'autres encore acceptent une bonne part des reproches faites au système d'enseignement, tout en réclamant qu'on repense complètement sa structure, ses modalités et même son contenu. Selon notre intime conviction, le problème fondamental se trouve au niveau de la transition entre le système éducatif et monde de production. En effet, le problème n'était pas l'enseignement ou le système productif en soi, mais la façon dont ils avaient été planifiés et coordonnés l'un à l'autre. Aujourd'hui, un transfert de l'attention s'est opéré en faveur de réformes plus "qualitatives", comme le prouve la première session de la CONAGOAC (Commission Nationale Consultative des affaires culturelles) tenue à Antananarivo le 02 Octobre 1987. Par ailleurs, le Salon de l'Artisanat et de l'Industrie Nationale (SAINA 88) ainsi que le séminaire d'Antsirabe sur l'Enseignement Supérieur sont autant d'exemples qui illustrent l'intérêt croissant des dirigeants pour une meilleure qualité de l'enseignement.

Il s'agit pour nous de tester un certain nombre d'hypothèses permettant de préciser la correspondance entre l'Education et le Monde du Travail. Ces hypothèses portent plus spécialement sur les relations entre les caractéristiques des entreprises et leur mode d'utilisation de la main-d'oeuvre de diverses compétences. De façon plus concrète, la question qui se pose est celle de savoir s'il y a un modèle unique d'organisation du travail qui corresponde à des impératifs techniques pour toutes les entreprises, ou d'autres dimensions (sociales, par exemple), doivent-elles être également prises en compte pour expliquer les variations constatées dans les modes de gestion de la main-d'oeuvre ?

Ces hypothèses portent également sur le rôle de l'éducation pour l'accès au sein de ces entreprises. Pour certains, l'éducation inculque des connaissances professionnelles et est par là un critère de mesure de la capacité du postulant. Par contre, pour d'autres, l'éducation ne semble être qu'une sorte de filtre pour sélectionner les meilleurs candidats. Il s'agit de savoir s'il existe un marché structuré de l'emploi ou l'hypothèse d'un marché "informel" se vérifie-t-elle dans le champ à enquêter ?

Par la même occasion, nous essaierons de voir s'il existe des occupations qui sont soumises à des pressions de la part de travailleurs récemment arrivés dans le milieu urbain, quel est leur passé professionnel et à quel type d'emploi peuvent-ils prétendre ? Quelle mobilité trouve-t-on au sein et entre les différentes occupations du marché du travail ? Quel est le rôle de l'éducation sur cette mobilité et sur les revenus à l'intérieur de chaque segment ?

Enfin, d'autres hypothèses portant sur la transition entre Education et Travail s'imposent. De façon plus précise, quelle est la place de la coordination des politiques de l'Education et de l'Emploi ?

Nous avons pensé que la compréhension des politiques d'éducation et d'emploi est cruciale car de ceci dépend la solution des problèmes majeurs touchant la question de l'éducation et de l'emploi. Ce n'est qu'après avoir analysé toutes ces dimensions que nous serions plus à même de comprendre le fonctionnement du système éducatif et celui du marché du travail, et de formuler des recommandations sensées et réalistes quant aux politiques de formation à développer.

La présente étude est essentiellement divisée en trois parties : un chapitre introductif vise, au préalable, à poser la problématique, à voir la méthodologie de l'étude et à passer en revue les différentes théories qui ont dominé - et qui dominent encore - la réflexion sur l'Education et monde du Travail.

- La première partie traite du développement du système éducatif malgache depuis 1975, afin de cerner les transformations majeures (quantitatives et qualitatives) qui ont affecté celui-ci.

En ce qui concerne l'aspect quantitatif, nous verrons l'évolution de la population scolarisée aux trois niveaux du système éducatif; un chapitre sera consacré à l'évolution des dépenses d'éducation supportées par le Ministère de l'Éducation Nationale. Pour pouvoir appréhender pleinement les aspects qualitatifs de cette évolution, l'analyse portera sur le système d'enseignement en tant qu'il est porteur d'éléments pouvant influencer les choix sur l'avenir professionnel des élèves et étudiants. Le but ultime de cette partie est de faire ressortir l'hypothèse que depuis une dizaine d'années, il y a eu effectivement développement de la scolarisation du triple point de vue des coûts, des effectifs et de la qualité.

- La deuxième partie est consacrée à l'analyse des résultats de l'enquête effectuée sur le marché du travail à Toamasina. Dans cette partie, il sera surtout question des caractéristiques générales des entreprises et celles de la main-d'œuvre. Nous verrons plus particulièrement dans quel cadre et comment s'organise la production de ces établissements en tant qu'ils sont utilisateurs de main-d'œuvre de diverses compétences.

Par ailleurs, il s'agit de voir quelles sont les caractéristiques (éducatives et autres) de la main-d'œuvre en activité, comment et où se fait leur recrutement. Le dernier chapitre de cette partie traitera du rôle de formation des établissements enquêtés :

Quel est le volume des apprentis, quel est le contenu de l'apprentissage et comment les employeurs et les apprentis perçoivent-ils ce système de formation ? Cette dernière partie vise surtout à démontrer l'effectivité de plusieurs marchés du travail pour la production de biens et services.

- La troisième partie de cette étude examine les contraintes révélées par les résultats de l'enquête et soumet quelques suggestions pour parvenir à une meilleure correspondance entre Education et Travail. Le chapitre premier tente d'évaluer les tendances du système d'éducation/formation à Madagascar. Quels sont les obstacles majeurs qui limitent une meilleure utilisation des ressources humaines de différentes compétences ? Ces obstacles peuvent être liés au système conventionnel d'éducation, soit à des obstacles situés en dehors de celui-ci (dans le milieu de la production).

Quelles sont les mesures requises pour surmonter ces lacunes ? Le deuxième chapitre traite du rôle que devrait jouer la planification de l'éducation face aux évolutions du marché du travail. Quelle est la place de la coordination des politiques d'éducation et des politiques d'emploi dans la politique de développement économique et social du pays. Le dernier chapitre traite du rôle que devrait jouer la planification de l'éducation face aux évolutions du marché du travail. Quelle est la place de la coordination des politiques d'éducation et de politiques d'emploi dans la politique globale de développement économique et social du pays. Le dernier chapitre a trait aux différentes mesures à suivre afin de pouvoir définir une politique cohérente de la formation; politique qui requiert la participation de différents groupements professionnels, d'institutions et d'organismes publics et privés.

La méthodologie de l'étude

Cette étude est essentiellement à caractère méthodologique car elle permet du même coup, de tester trois approches différentes de collecte de données. Nous verrons successivement en détail ces différentes approches en les classifiant sous deux rubriques : l'enquête documentaire et l'enquête sur le terrain. Mais auparavant, il convient de faire une description succincte du cadre dans lequel s'est effectué l'enquête.

1) Description de l'univers de l'enquête :

Notre étude a porté sur l'agglomération urbaine de Toamasina, qui est une ville côtière de Madagascar de quelque 165.000 habitants. D'après nous, cette ville est la mieux indiquée pour notre étude car elle présente les multiples visages d'une ville industrielle où se côtoient des entreprises de toutes les dimensions et de tous les types. C'est également le premier port où s'échangent toutes sortes de biens et services.

Une vue aérienne de la ville révèle l'existence de deux visages bien différents : d'un côté, c'est-à-dire au centre et sur le littoral, on trouve un secteur économique moderne et organisé; de l'autre côté, c'est-à-dire toute la périphérie ouest de la ville, se trouve un secteur qu'on peut qualifier de "traditionnel" où les échanges de biens et services se doublent parfois d'échanges socio-affectifs.

Après cette rapide description du champ de l'enquête, il s'agit pour nous de présenter les différentes phases par lesquelles nous avons dû passer pour l'accomplir.

2) L'enquête documentaire

Elle a consisté en l'exploitation des données statistiques des deux ministères responsables de l'Education Nationale(1). Cette démarche a été ponctuée par des entretiens avec les responsables des diverses directions, notamment celle chargée de la planification et de l'orientation des étudiants.

Les informations sollicitées concernent surtout les étudiants, leurs effectifs et leur répartition entre les différentes filières de formation. Un accent particulier a été mis sur l'évolution pendant les dix dernières années afin de pouvoir appréhender les tendances dominantes dans le domaine de l'éducation et de la formation.

Une enquête similaire a également été menée auprès du Ministère du Travail et des Lois Sociales (particulièrement à la Direction de l'Emploi et de la Main d'œuvre) et à l'INPF (Institut National de Promotion Formation) qui est chargé de la formation des travailleurs de tous les secteurs et de toutes les catégories de l'Economie malgache. Notons au passage que l'enquête documentaire et l'enquête sur le terrain sont largement complémentaires du fait qu'elles incorporent chacune des éléments quantitatifs et qualitatifs.

3) L'enquête sur le terrain

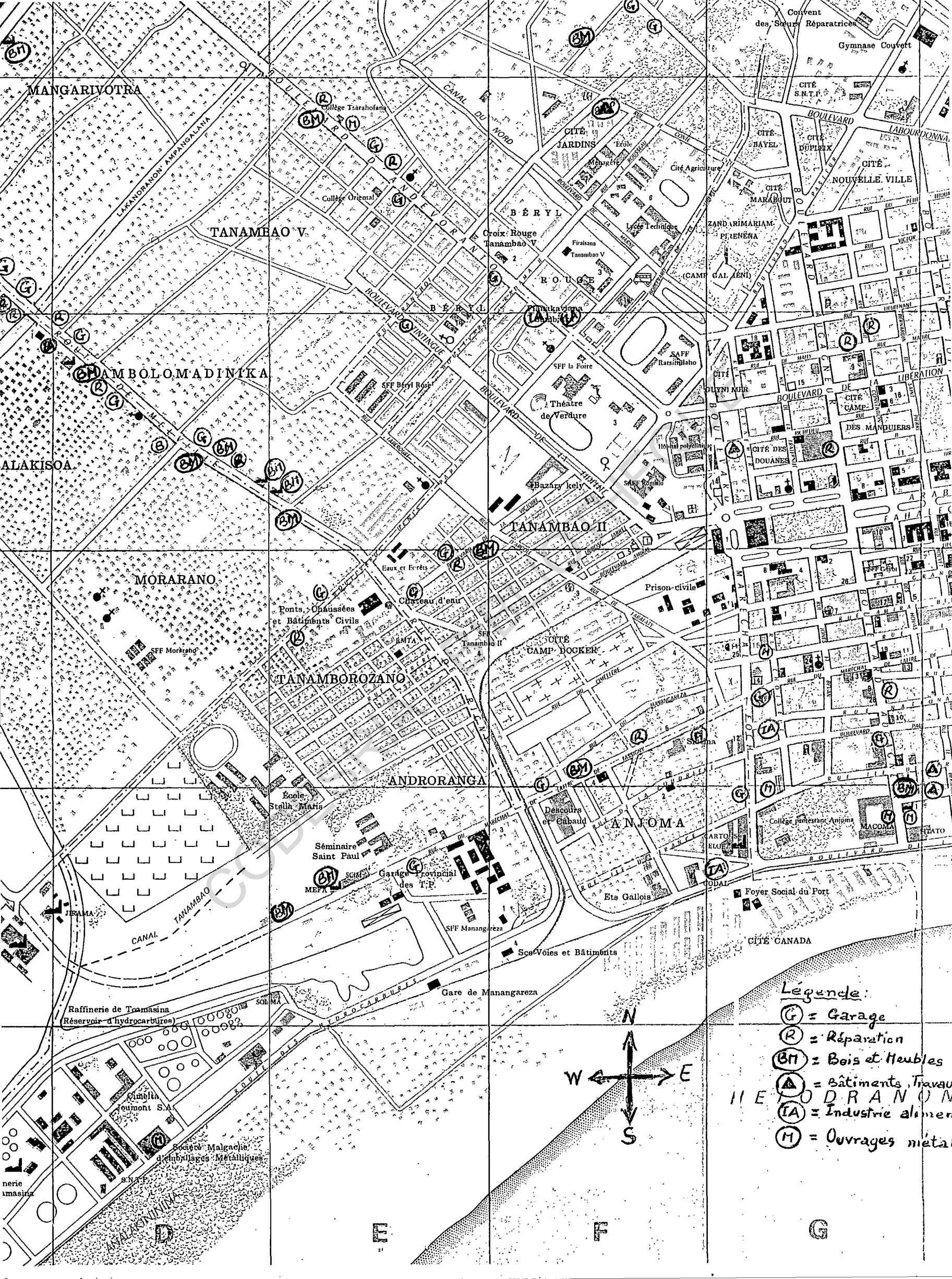
L'enquête sur le terrain a nécessité l'adoption de deux méthodes d'approche :

- la première a consisté à faire la monographie de quelques établissements du marché local du travail afin d'obtenir des résultats pertinents quant aux caractéristiques des établissements en question et leur mode de gestion de la main-d'œuvre. La méthode a consisté à recenser tous les types de profession existant au sein de l'entreprise et à opérer un échantillonnage selon le nombre d'employés de chaque catégorie d'emploi.

Cette démarche a été appliquée sur les grandes unités de production employant un nombre considérable de travailleurs.

- la dernière approche a consisté à enquêter auprès des employeurs et employés de toutes les autres entreprises couvertes par l'étude par l'utilisation de questionnaires, auxquels ont répondu le chef de l'établissement, l'ouvrier et accessoirement l'apprenti.

Dans l'étape suivante, nous allons décrire dans les détails les différentes phases de la recherche depuis le recensement jusqu'à la phase de rédaction.



MANGARIVOTRA

TANAMBAO V

TANAMBOLOMADINIKA

MORARANO

TANAMBOROZANO

ANDRORANGA

ANJOMA

CITE CANADA

Raffinerie de Toamasina
Réservoir d'hydrocarbures

Camélia
Teumont S.A.

Société Malgache
de Tubulages Métalliques

Séminaire
Saint Paul

Gare de Manangareza

Scs Voies et Bâtiments

Discours
de Cabaud

Ets Gallois

Foyer Social du Port

Ponts, Chaussées
et Bâtiments Civils

Château d'eau

CAMP DOCKER

Prison-civile

TANAMBAO II

Bazary kely

Théâtre
de Verdure

SFF la Foire

Croix Rouge
Tanambao V

Firaisna
Tanambao V

BÉRYL

CITE
JARDINS

Légende:

(G) = Garage

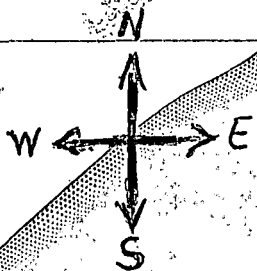
(R) = Réparation

(BM) = Bois et Heubles

(A) = Bâtiments, Travail

(TA) = Industrie alimen

(M) = Ouvrages méta



Le recensement

Le recensement couvre toutes les activités du Bois, des Garages et des réparations, celle des Bâtiments et des ouvrages en métaux ainsi que celles relevant de l'industrie alimentaire.

Notre souci majeur est d'avoir une couverture assez vaste pour pouvoir incorporer aussi bien les entreprises modernes que celles relevant du secteur non structuré.

La méthode a consisté à réperer dans chaque Fokontany (équivalent de quartier) les activités visibles de l'extérieur, ou connues, soit par leur nature, soit par les enseignes et à noter leurs coordonnées géographiques sur une carte prévue à cet effet.

Notre connaissance de la ville de Toamasina nous a énormément aidé dans la mesure où les activités couvertes par l'étude sont concentrées dans des périmètres géographiques bien déterminés. Pour éviter les confusions possibles dans l'étape suivante de l'investigation, nous avons jugé utile d'affecter des sigles aux différents types d'activités. A cet égard, nous joignons ci-contre une carte de la ville qui reproduit l'emplacement exact de toutes les activités recensées. Comme nous l'avons déjà souligné précédemment, notre souci permanent a été de prendre en compte tous les types d'activité (traditionnel ou moderne) afin de vérifier le bien-fondé de la segmentation du marché du travail.

La phase du recensement a duré du 04 au 08 juillet soit 5 jours.

L'échantillonnage

Après le recensement, nous avons procédé à l'échantillonnage. De toute évidence, l'échantillon a été dressé de telle sorte qu'il soit représentatif de tous les secteurs d'activité couverts par l'étude. La fixation du taux de sondage par type

La fixation du taux de sondage par type d'activité a été faite en tenant compte du poids relatif de chaque type d'emploi dans la population. Ce qui a permis d'affecter aux types d'activité numériquement faibles, un coefficient de redressement pour assurer une meilleure représentativité géographique de la population. L'ensemble des établissements retenus, repartis selon le secteur d'activité, se répartit comme suit :

! Sect.d'activité !	B & M !	G.Rép !	BTP !	I.A !	O.M !	TOTAL !
! Nombre recensé !	14 !	46 !	13 !	13 !	12 !	98 !
! Nombre d'enquêté!	08 !	15 !	07 !	13 !	08 !	51 !
! Taux	57,14 !	32,16 !	53,84 !	100 !	66,66 !	55,43 % !

- Légendes :
- B & M : Bois et meubles
 - G. Rép : Garage et réparation
 - BTP : Bâtiment et travaux publics
 - I.A : Industrie alimentaire
 - O.M : Ouvrages métalliques

Nous aimerions faire ici quelques remarques :

- d'abord en ce qui concerne le secteur G. rép, nous avons incorporé dans ce secteur toutes les activités des garages plus celles qui s'occupent des réparations des appareils de bureaux et des appareils ménagers. Ceci nous semble opportun car ces activités semblent actuellement à la pointe de l'industrie et en même temps le reflet de la pauvreté du secteur.

- la remarque suivante concerne le secteur des industries alimentaires.

Le nombre réduit des établissements a incité à effectuer une enquête exhaustive.

- Enfin, dans l'industrie alimentaire il est surtout question des boulangeries et de quelques entreprises de boissons et de conserverie.

Le questionnaire

Le questionnaire a été rédigé à Antananarivo en se référant pour l'essentiel aux expériences passées(1) A ce propos, quelques précautions ont été prises concernant notamment sa forme et son contenu.

D'abord à propos de sa forme, le questionnaire a été établi de telle sorte qu'il ne soit pas trop chargé pour éviter d'incommoder inutilement les personnes à enquêter. Il ne contient donc que ce qui est essentiel et utile pour l'étude, à savoir les caractéristiques des établissements et celles de la main-d'oeuvre. Une deuxième précaution, touchant cette fois-ci le contenu du questionnaire, a également été prise. En effet, l'expérience nous a appris que l'utilisation inconsidérée des questions (ouvertes ou fermées) suscite souvent des problèmes psychologiques délicats. Le caractère plus ou moins marginal de certains secteurs d'activité, ou plus exactement de certains types d'activité, nous a incité à opter pour les questions ouvertes à la place de questions fermées dans le secteur moderne. Ceci a nécessité de notre part, une capacité d'adaptation d'autant plus que le questionnaire utilisé est standardisé.

Cette attitude nous paraît un préalable à toutes recherches car si effectivement, on pose des questions trop directes, il y aura de fortes chances que les individus relevant de ces milieux soient agressifs et n'acceptent pas de coopérer. Cependant, les questions fermées n'ont pas été sous-estimées car il s'agit surtout de recueillir des données quantifiables, pour permettre une certaine aisance dans l'analyse des résultats.

(1) : Nous faisons nous-même partie d'une équipe d'enquêteurs dans le cadre d'une mission du BIT/PECTA sur le secteur non structuré urbain de Toamasina en 1985.

L'enquête a été faite à l'aide d'un questionnaire de 8 pages comportant environ 70 questions auxquelles ont répondu les employeurs, les ouvriers et éventuellement les apprentis. Un accent particulier a été mis sur les caractéristiques techniques et sociales des entreprises et divers autres paramètres qualitatifs et quantitatifs susceptibles de cerner le mode d'utilisation de la main-d'oeuvre de diverses compétences.

Le questionnaire en question se divise en deux grandes parties :

Dans la première partie il est surtout question de :

- la localisation des établissements, nom ou raison sociale, année de création de l'entreprise.
- le statut juridique, les types d'activité de l'entreprise et diverses caractéristiques techniques, d'autres caractéristiques à caractère social de l'établissement et son environnement institutionnel.

La deuxième partie traite des caractéristiques de la main-d'oeuvre et notamment les caractéristiques socio-éducatives.

Parmi ces caractéristiques, nous pouvons citer entre autres le niveau d'instruction, les diplômes, le mode d'accès à l'emploi actuel, le mode de formation de la main-d'oeuvre.

L'enquête

Après l'exploitation des résultats du recensement et l'échantillonnage, la phase opérationnelle de l'investigation a démarré à partir du 12 Juillet, soit 10 jours après l'arrivée à Toamasina.

1- La phase préparatoire :

Une phase préparatoire de 3 jours a été consacrée au test du questionnaire. En effet, en dépit de notre expérience du milieu, les difficultés n'ont pas manqué de surgir notamment à propos de la traduction mentale des questions. Le questionnaire étant rédigé en français, il était nécessaire de le tester et d'analyser les questions en profondeur afin d'assurer le maximum de fidélité au niveau de la traduction avec le sens original des questions. Deux autres journées ont, par ailleurs, été consacrées à visiter le responsable du Faritany (Province) et ceux relevant du SPEMO (Service Provincial de l'Emploi et de la Main d'oeuvre).

2- L'enquête proprement dite

Elle a duré environ 35 jours à raison d'une couverture moyenne de 1,5 établissement par jour. La lenteur relative de l'enquête s'explique par deux raisons principales : d'abord, certains établissements ont nécessité 2 à 3 jours du fait du nombre élevé de travailleurs qu'ils emploient; l'absence éventuelle du premier responsable des entreprises nous a valu des pertes de temps considérables.

3- La phase de contrôle

Nous faisons remarquer ici que les deux derniers jours de chaque semaine ont été consacrés à la mise au point des enquêtes effectuées au cours de la semaine afin de pouvoir pallier à certaines difficultés rencontrées sur le terrain et y apporter les rectifications requises pour la semaine suivante.

La troisième phase de l'enquête consiste à contrôler les réponses collectées. Elle a duré cinq jours et a consisté à déceler les insuffisances et les incohérences afin de pouvoir reprendre éventuellement l'interview selon les lacunes.

4- Le dépouillement de l'enquête

Il a été fait au retour à Antananarivo et s'est déroulé en deux étapes :

- le pré-dépouillement qui consiste à classifier, à codifier et à saisir les informations recueillies. Des fiches synthétiques sous forme de grilles avaient été préparées à cet effet et reprennent les différentes questions du questionnaire par paramètre et secteurs d'activité.

- le dépouillement final. Il a été fait à l'aide de tableaux définitifs et sous forme manuelle.

Les difficultés

En dépit de notre expérience des enquêtes, de nombreuses difficultés n'ont pas manqué de surgir pendant le déroulement de l'enquête. Au nombre de celles-ci nous pouvons citer :

- l'absence ou non disponibilité du premier responsable de l'établissement a occasionné plusieurs retours sur les lieux de l'enquête.

- l'attitude de certains entrepreneurs témoigne d'une certaine défiance à l'égard de l'université, et à travers celle-ci, de l'Etat. Ce qui explique sans doute le refus catégorique de certains d'entre eux. En effet, malgré l'attestation dont nous nous sommes munis, il semblait que notre présence leur apparaît comme un éventuel contrôle fiscal ;

- en dernier lieu, il convient de signaler que les informations ayant trait au chiffre d'affaires et aux salaires de la main d'oeuvre nous ont également causé des tas de difficultés.

Néanmoins, ces difficultés n'ont pas entamé la bonne disposition des entrepreneurs qui ce sont prêtés volontiers à l'enquête, et mis à part quelques cas isolés de refus, leur collaboration a souvent été excessive.

Les théories du marché du travail :

Dans cette section, nous nous efforcerons de faire une revue critique des différentes théories qui ont dominé - et qui dominent actuellement - la réflexion portant sur les rapports entre éducation et travail. Ces théories portent soit sur les caractéristiques structurelles du marché du travail soit sur les caractéristiques individuelles de la main d'œuvre⁽¹⁾

- Des théories néo-classiques aux théories dualistes du marché du travail :

Nous verrons successivement dans cette rubrique les conceptions néo-classique, dualiste et dualiste néoclassique du marché de la main d'œuvre :

- la théorie néo-classique :

Cette théorie postule qu'il y a des différences fondamentales entre les deux secteurs moderne et traditionnel ; que le développement de l'éducation entraîne une augmentation de la production. Selon cette conception, on assistera à deux phénomènes simultanés : une baisse progressive des salaires dans le secteur moderne où la main d'œuvre augmente en raison notamment de l'arrivée massive des travailleurs du secteur traditionnel ; et une augmentation des salaires dans le secteur traditionnel que la main d'œuvre désertait pour rejoindre le secteur mieux rémunéré.

(1) Certes ces théories sont dans une large mesure inapplicables dans le contexte malgache mais elles n'en constituent pas moins un cadre permettant de comprendre le fonctionnement du marché du travail.

- les théories dualistes du marché du travail :

La notion de dualisme du marché du travail ne date pas d'hier. Depuis longtemps déjà (dans les années trente), cette notion était déjà présente dans les ouvrages de certains auteurs. Certains soutenaient que ce dualisme ou cette différence tenait essentiellement à la différence de culture entre les deux secteurs (moderne et traditionnel). D'autres affirmaient que ce dualisme tenait à la nature même de la technologie moderne qui ne pouvait absorber qu'une proportion réduite de la main d'œuvre susceptible de travailler dans le secteur dynamique de l'économie et de bénéficier de salaires élevés. La majorité des travailleurs, face à cette faible capacité d'absorption du secteur moderne, sont obligés de demeurer dans le secteur traditionnel caractérisé essentiellement par une productivité faible, un salaire bas et un niveau d'instruction assez modeste.

C'est par ces notions de dualisme (culturelle et technologique) que l'on s'est efforcé d'expliquer pourquoi et comment de grandes différences de salaires pouvaient exister entre les deux secteurs de façon prolongée, sans qu'il y ait hausse dans le secteur traditionnel et baisse des salaires dans le secteur moderne.

- les théories dualistes néo-classiques :

Face aux imperfections de la théorie dualiste classique qui donne la part trop belle à une stratégie de développement axée uniquement sur le secteur moderne de l'économie au détriment du secteur traditionnel, des modifications y ont été apportées. Parmi les nouveautés de cette théorie, la plus importante est le fait de subdiviser le secteur traditionnel en deux sous secteurs.

2- La théorie du capital humain. et les modèles connexes

Vers les années 50 (bien plus tard pour certains pays), une nouvelle théorie fit son apparition et a tenté d'expliquer les différences entre secteur moderne et secteur traditionnel non plus par les caractéristiques propres aux deux secteurs mais par les caractéristiques, les qualités individuelles des travailleurs des deux secteurs. Dans cette optique, la position du travailleur au sein de la main-d'oeuvre dépend essentiellement du montant "investi" dans cette personne. En d'autres termes, la productivité et le niveau des salaires d'un individu sont essentiellement fonction de la qualité de capital humain qu'il détient. Il s'ensuit que les individus à haut niveau de scolarisation optent pour les emplois qui offrent de grandes possibilités d'investissement, et leur productivité ainsi que leurs salaires augmentent plus vite que ceux des individus à faible scolarité.

Toutefois, il est apparu que le modèle de capital humain comporte également des failles notamment au niveau de la relation entre années d'expérience et productivité; car des individus différents peuvent acquérir des quantités différentes de capital humain dans le même emploi. En plus, il est pratiquement impossible de mesurer le capital humain même au sens théorique.

En outre, d'après certains témoignages empiriques, la scolarité ne joue qu'un rôle de "filtre" pour sélectionner les meilleurs candidats.

Les anomalies mentionnées précédemment au sujet du modèle de capital humain ayant jeté le trouble parmi les orthodoxes, ceux-ci ont commencé à travailler sur d'autres modèles.

2.1 - Le modèle de signalisation

Le principe à la base de ce modèle est que l'embauche d'un travailleur est un investissement assorti d'incertitudes. Les employeurs, dans la plupart des cas, sont plus que jamais rationnels et savent par conséquent ce qu'ils veulent, à savoir la productivité. Cependant, ils ne savent pas comment déceler les traits relatifs à la productivité du travailleur et probablement la combinaison la plus productive de ces traits correspondant le mieux à leur situation d'emploi.

D'après ce modèle, après une certaine période d'observation de la performance et de l'attitude du travailleur, l'employeur est capable d'évaluer avec une plus ou moins grande précision sa productivité. C'est cette intervalle discrète nécessaire qui lui implique un risque pour la décision d'embauche. Néanmoins, pendant ce laps de temps, l'employeur peut observer une série de données individuelles comme l'âge, le sexe, l'éducation reçue et les notes d'examen par exemple. Les traits que le travailleur ne peut pas modifier (comme le sexe, la race ou la nationalité) sont qualifiés d'indices, et ceux qui sont modifiables sont dénommés signaux. Selon ce modèle de signalisation, le salaire offert à l'individu est déterminé en fonction de cette évaluation subjective de la productivité. On est en situation d'équilibre lorsque les espérances de l'employeur sur la productivité d'individus de niveaux de signal donnés se voient confirmées par la performance réelle de ces individus. Une condition importante de cet équilibre est que le coût unitaire de l'acquisition du signal ait une corrélation négative avec la productivité, c'est-à-dire que ce sont les individus dont la productivité est la plus indépendante de la scolarité qui assument les coûts d'éducation les plus faibles, pour permettre à l'éducation de fonctionner en tant que signal.

Toutefois, la réalité a également démenti l'efficacité du modèle de signalisation. Certains trouvent qu'il donne la part trop belle aux caractéristiques individuelles au détriment des paramètres institutionnels.

2.2 Le modèle de la concurrence pour l'emploi.

Pour pallier à cette carence, d'autres chercheurs ont réorienté la problématique en se tournant vers un modèle d'orientation plus institutionnelle qui est le modèle de la concurrence pour l'emploi (Thurrow & Lucas, 1972),⁽¹⁾

La nouveauté la plus marquante de ce modèle est que l'offre de la main d'oeuvre ne joue pas, ou presque, de rôle dans la détermination du salaire. Les caractéristiques offertes par les travailleurs, à l'exception de l'"aptitude à la formation", sont sans importance dans la détermination de leur productivité éventuelle en cours d'emploi. Il en est ainsi parce que, selon les tenants du modèle de la concurrence pour l'emploi, la productivité est un apanage de l'emploi et non de l'individu. Ce modèle a beaucoup apporté notamment au niveau de l'analyse des phénomènes tels que les clauses d'ancienneté, le maintien ferme des salaires face à une offre excédentaire de main-d'oeuvre, l'existence de marchés de travail internes fortement structurés, etc...

Toutefois, ce modèle ne donne jamais vraiment une raison quelconque du fait que la main-d'oeuvre n'influe en rien sur la détermination des salaires, et pourtant cette hypothèse est la base de tous les traits nouveaux du modèle de la concurrence pour l'emploi. Autrement dit, si l'éducation a pour seul effet de réduire le coût de formation, pourquoi les travailleurs offrent-ils de payer le coût supplémentaire de la formation sur le tas, plutôt que d'accepter un rang plus reculé dans la file d'attente de la main-d'oeuvre ?

Pourquoi, selon certains critiques, n'y a-t-il pas de formule intermédiaire entre le fait de rester à l'école et d'obtenir ensuite un emploi bien rémunéré ou de quitter l'école et d'accepter aujourd'hui même le même emploi avec un salaire inférieur ?

Nous savons que cette alternative n'existe pas car dans le cas contraire le modèle s'effondrerait pour s'inscrire dans un modèle de capital, c'est à dire la concurrence salariale et l'influence de l'offre sur la détermination des salaires.

Thurrow & Lucas "The American distribution : a structural problem"

Washington D.C., Mars 1972

Une deuxième déficience dans le modèle en est sa détermination technologique extrême. La productivité est déterminée par les attributs de la technologie et non du travailleur. Selon la théorie orthodoxe, la concurrence pour l'emploi entre les travailleurs et les possibilités de substitution entre capital et travail signifient que les travailleurs recevront la valeur de leur produit marginal en situation d'équilibre. Les employeurs souhaiteraient moins rémunérer les travailleurs mais ils ne peuvent pas le faire car les travailleurs quitteraient leur emploi et seraient embauchés par un concurrent. Or, les faits ont eu raison de ces hypothèses car la persistance de files d'attente n'a pas entraîné une baisse des salaires. L'employeur se cantonne dans sa position non plus parce que ceci est "équitable", mais plutôt parce que ceci est "rentable". Si dans la réalité, on constate une absence de concurrence salariale, il serait pertinent d'expliquer les liens existant entre cette absence et la maximisation du profit. Ceci nous amène à parler des modèles de la segmentation du marché du travail.

3- Les modèles de la segmentation des marchés du travail

Les théories de la segmentation des marchés du travail sont explicitement historiques et elles mettent en lumière des forces systématiques et historiques qui limitent les options à la disposition des segments de la population active. L'unité primaire de l'analyse n'est plus l'individu et ses choix prix entre toute liberté, mais plutôt des groupes ou des classes, qui affrontent de façon objective, différentes situations du marché du travail.

Les travailleurs qui se trouvent dans l'un ou l'autre de ces groupes ont des modes de vie active différents dus non à un choix individuel ou à une évaluation subjective par l'employeur, mais en grande partie, à la structure du marché du travail pour les groupes d'emploi particuliers.

Il existe un certain nombre de variantes de la théorie de la segmentation des marchés du travail (que nous verrons plus loin).

Dans toutes ces variantes, on suppose et on s'efforce de démontrer l'existence de plusieurs types d'emploi sur le marché du travail, chaque type ayant ses critères pour l'embauche, la promotion, les méthodes de surveillance, les conditions de salaire. On a qualifié les différents segments de marchés du travail "indépendants primaires", "primaires routinisés" et marché "secondaire".

3.1. Les variantes de la théorie de la segmentation.

Nous pouvons les diviser en deux : la variante technologique et la variante du contrôle social

- La variante technologique : l'explication technologique la plus méticuleuse et la plus complète a été fournie par Michael PIORE (1973)⁽¹⁾. De l'avis de PIORE, les besoins technologiques façonnent la nature des emplois et les exigences des emplois façonnent les caractéristiques des travailleurs. D'après lui, le progrès technologique procède de la division du travail en des tâches toujours en nombre croissant et du remplacement du travail humain par la puissance mécanique. Par ailleurs, PIORE soutient que la productivité augmente de façon uniforme avec l'accroissement de la division du travail; et que la force motrice à la base de l'évolution technique est le désir d'augmenter la productivité.

Ces deux hypothèses reposent sur le postulat que la productivité est un rapport technologique plutôt que social. Autrement dit, en fonction d'un nombre donné de machines et de leurs types ainsi que de niveaux déterminés d'aptitudes et de compétences humaines, il s'ensuit plus ou moins automatiquement un niveau de productivité bien déterminé. Le rejet de cette conception "automatique" de la productivité nous amène à parler de l'autre variante de la théorie de la segmentation.

(1) PIORE Michael ; "Fragments of a sociological Theory of wages" Revue économique US, Vol 63, Mai 1973

- la variante "contrôle social" : cette théorie a été formulée de la façon la plus explicite par GORDON, REICH et EDWARDS (1973)(1). Pour ces auteurs, la productivité tire ses racines des rapports sociaux et non des rapports technologiques. En effet, le développement de la technologie en soi est limité par la nécessité de reproduire les rapports sociaux existants.

Les individus, dont le revenu et le rang social dépendent du maintien de leur contrôle sur le processus de production, ne s'intéressent qu'aux changements technologiques susceptibles de renforcer ce contrôle.

Sans aller dans une prise de position sur telle ou telle variante de la théorie de la segmentation des marchés du travail, nous pensons que ces thèses constituent une toile de fond beaucoup plus riche quant à l'analyse des fonctions et des mécanismes de la segmentation. En effet, il semble que la segmentation est le résultat non seulement du jeu des forces technologiques aveugles, mais aussi du souhait conscient des détenteurs du capital et des employeurs de maintenir leur contrôle sur la main-d'œuvre et sur le processus de production. On obtient ce résultat en semant la division parmi les travailleurs et en leur imposant des rapports différents sur le plan objectif et fréquemment antagonistes.

Nous ne souhaitons pas trop insister sur les détails de ces théories, aspects qui pourraient faire l'objet d'études approfondies ultérieurement. Nous nous sommes contentés d'esquisser les grandes lignes des différentes théories qui ont dominé - et qui dominent actuellement - la réflexion sur les rapports entre éducation et emploi.

Après ce bref tour d'horizon des différentes théories sur les rapports entre éducation et monde du travail, il s'agit pour nous de voir comment évolue le système éducatif malgache et quelles sont les raisons à la base de cette évolution.

(1) D.Gordon, M. Reich & Edwards "Labour market segmentation in american capitalism", Harvard University, Mass 1973

Partie I : LE DEVELOPPEMENT DE LA SCOLARISATION A MADAGASCAR

Cette partie de l'étude est dans une large mesure une tentative d'évaluation du système éducatif malgache depuis 1975, date après laquelle, fut amorcé un changement fondamental dans la politique globale de la nation.

Historiquement, nous pouvons avancer qu'à la suite des mouvements populaires de 1972, la démocratisation de l'enseignement était plus que jamais à l'ordre du jour. Mais l'absence d'un gouvernement stable pendant la période transitoire (1972-1975) n'a pas permis d'œuvrer en ce sens.

Avec l'avènement de la République Démocratique Malgache, le rêve de tous les citoyens s'est vu concrétisé par la mise en place progressive de structures capables de satisfaire les aspirations populaires.

Dans le but de l'analyse, nous nous referons constamment à la Loi 78-040 qui précise les lignes à suivre en matière de politique éducationnelle ainsi que les objectifs fondamentaux.

Cette partie se divise essentiellement en trois grands chapitres : le premier chapitre traitera de l'évolution des effectifs scolarisés aux trois niveaux du système (primaire, secondaire et supérieur) et leur répartition suivant les différentes filières de formation; le deuxième chapitre analysera le système pour visualiser les tendances dominantes au niveau des comportements des étudiants. Et comme le processus de démocratisation de l'enseignement requiert inévitablement d'énormes ressources financières, nous verrons dans le troisième chapitre de cette partie, l'évolution des coûts et dépenses d'éducation.

Au préalable, nous essayerons de reproduire les objectifs fondamentaux de la République Démocratique de Madagascar en matière d'éducation et de formation et la structure dans laquelle est mise en oeuvre cette politique.

La politique éducationnelle :

La Charte de la Révolution Socialiste Malagasy a défini les objectifs fondamentaux de Madagascar en matière d'éducation.

Ces objectifs sont :

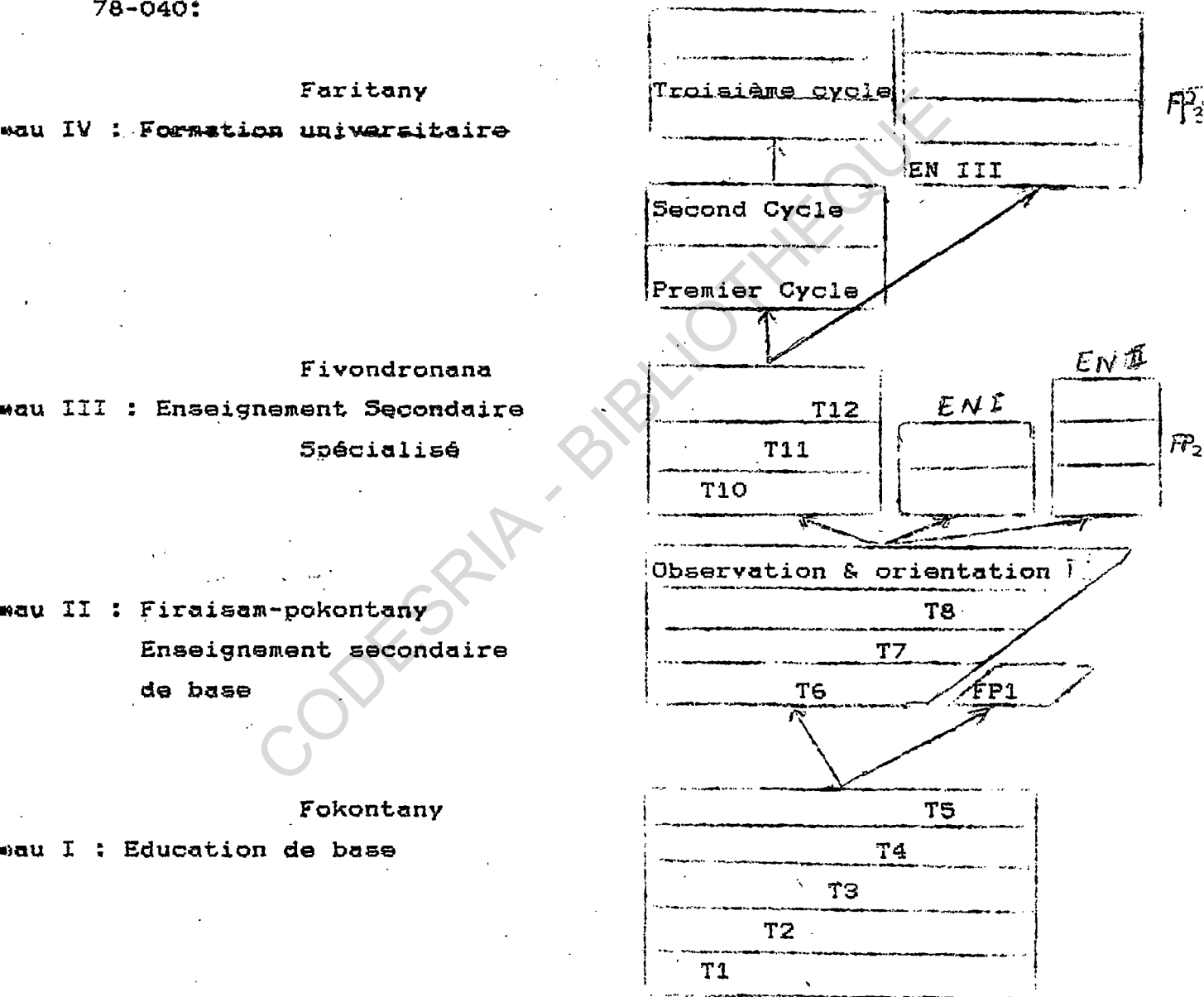
- la Démocratisation qui signifie donner à tous les mêmes chances, c'est à dire donner à tous les malgaches sans exception la possibilité de recevoir un enseignement de base, de s'instruire et de se former selon leurs aptitudes dans le cadre des besoins de la nation.

- la Décentralisation qui se traduit par la répartition à travers le territoire national des établissements d'enseignement avec certains aspects de leur gestion.

- la Malgachisation qui signifie harmoniser le contenu et les méthodes de l'enseignement avec les impératifs de la Révolution, c'est à dire l'édification d'un Etat socialiste et véritablement malgache.

En matière de politique éducationnelle, il convient de considérer la Loi, qui a été adoptée le 17 Juillet 1978 et portant cadre général du système d'éducation et de formation à Madagascar, définit les principes généraux régissant les objectifs visés dans la Charte de la Révolution Malagasy.

Elle précise notamment les finalités du système éducatif et le profil de la formation dans chacun des niveaux du système. Il convient également de prendre en considération la Loi 77-002 portant orientation de la planification socialiste et qui détermine la stratégie globale du développement pour l'an 2000. Nous verrons dans le schéma ci-contre, la nouvelle structure de l'enseignement selon la Loi 78-040:



Source : Service des Etudes et de Programmation Direction de la Planification et de l'Orientation de l'Enseignement - Ministère de l'Enseignement Supérieur.

D'après ce schéma de la structure de l'enseignement, nous avons :

- au niveau I, l'éducation de base qui comprend cinq années d'études; les écoles d'éducation de base devront être installées au niveau de chaque Fokontany (cellule administrative de base) selon les objectifs de la Loi 78-040. La fin des études du niveau I est sanctionnée par le CEPE (Certificat d'études primaires élémentaires). A ce stade, les élèves ont deux choix : soit qu'ils entrent en formation professionnelle (FP1) dans les collèges techniques ou professionnels, soit qu'ils continuent dans l'enseignement secondaire général.

- le niveau II qui comprend les établissements d'enseignement secondaire de base. L'objectif étant l'instauration au niveau de chaque Firaisampokontany (Circonscription qui regroupe plusieurs Fokontany) d'un établissement d'enseignement secondaire de base. Les études à ce niveau durent quatre ans et sont sanctionnées par deux sortes de diplômes selon le type d'études suivi (technique ou général). On a d'un côté, le CFEPGES (Certificat de Fin d'Etudes du Premier Cycle de l'Enseignement secondaire ou encore ex-BEPC) pour l'enseignement général, et de l'autre on a le BAE (Brevet d'Agent d'Execution) pour l'enseignement technique. Les étudiants ayant terminé ce cycle d'enseignement ont au mieux trois choix : pour l'enseignement général, trois possibilités peuvent s'offrir : soit que les élèves continuent dans le second cycle général, soit qu'ils optent pour les écoles nationales de niveaux I et II dont la formation est respectivement de deux et trois ans qui forment les futurs enseignants dans les établissements d'éducation de base ou dans les établissements d'enseignement secondaire, selon le cas.

Pour les diplômés de l'enseignement technique, ils peuvent entrer en seconde technique.

Le niveau III qui regroupe les établissements d'enseignement secondaire spécialisé. Là, toute une gamme de choix peuvent s'offrir aux élèves selon leurs spécialités. Dans l'enseignement général, il y a un choix entre les filières scientifiques (séries C et D) et la filière " littéraire" (série A). Nous aimerons faire remarquer qu'avec la Démocratisation de l'enseignement, l'examen du Pré-Bacc a été supprimé. D'autre part, il y a l'enseignement technique diversifié selon la spécialité choisie par l'élève. Les deux premières années sont sanctionnées par le BT (Brevet Technique) et la dernière année par le Bacc Technique. En tout cas, le niveau III dure trois ans et aboutit au Baccalauréat.

Tous les élèves reçus au Baccalauréat doivent obligatoirement effectuer leur service national pendant une année hors des forces armées, condition sans laquelle ils ne pourraient pas suivre des études supérieures normales. Le service national en question se fait soit dans l'enseignement où il consiste à enseigner dans les écoles de niveau I ou de niveau II, soit au niveau des différents ministères où les élèves s'adonnent à des tâches purement administratives.

- le niveau IV est constitué par les établissements d'enseignement supérieur. Le système d'enseignement supérieur est dans une large mesure calquée au système français; avec les Universités d'un côté et les Grandes Ecoles de l'autre. D'une part donc, nous avons les Universités : une étape avancée dans la décentralisation a été atteinte récemment avec la transformation des CUR (Centres Universitaires Régionaux) en Universités autonomes.

Avec les filières de formation, et d'autre part il y a les Ecoles Nationales de niveau III qui forment les professeurs devant enseigner dans les lycées. Les études durent quatre ans et sont sanctionnées par le CAPEN (Certificat d'aptitude pédagogique de l'école nationale de niveau III).

Ces établissements fonctionnent sous le régime des grandes écoles et les conditions d'accès y sont très sélectives.

Après cette présentation très préliminaire de la politique éducationnelle et de la nouvelle structure de l'enseignement à Madagascar, il convient de voir effectivement comment a évolué l'enseignement aux quatre niveaux mentionnés précédemment.

CHAPITRE I : L'ÉVOLUTION DES EFFECTIFS SCOLARISÉS

1) Le niveau primaire :

Selon la Loi 78-040, l'objectif en matière d'éducation de base est la création au niveau de chaque Fokontany d'un SFF (école d'éducation de base). Le tableau ci-après donne l'évolution des effectifs scolarisés dans le primaire depuis 1975 et ce dans les secteurs public et privé.

Tableau n° 1 : Évolution des effectifs dans l'enseignement primaire

Année scolaire	1975-1976	1987-1988	Accroissement moyen annuel
Nombre d'établissements	6915	12776 (1)	7,05 %
Effectif élèves	11330 13	187528 1	5,45 %
Effectif enseignements	19647	3264 1	5,51 %

Source : Direction de la Planification et de l'Orientation de l'enseignement - Ministère de l'Enseignement secondaire et de l'Éducation de Base.

(1) Ce chiffre concerne l'année scolaire 1984-1985.

L'analyse du tableau montre que :

- le nombre des établissements d'éducation de base a presque doublé en l'espace de douze ans avec un taux d'accroissement moyen annuel de 7,05%.

- l'effectif des élèves a connu pendant la même période à peu près la même évolution avec un taux d'accroissement moyen annuel de 5,45 %.

- l'encadrement qui était de un enseignant pour 57 élèves en 1975 n'a pas véritablement changé en 1987-1988.

2.1) Le niveau secondaire du premier cycle (Niveau II) :

L'objectif à ce niveau, est l'instauration d'au moins un établissement d'enseignement secondaire de base au niveau de chaque Firaïampokontany. Le tableau ci-après donne l'évolution du nombre de ces établissements, des élèves ainsi que des enseignants depuis 1975.

Tableau N°2 : Evolution des effectifs dans le niveau II

Année	1975-1976	1987-1988	Taux d'accroissement annuel
Nombre d'établissement	123	648	x 5,26
Nombre élèves	90930	287911	x 3,16
Nombre Enseignant	1112 (1)	6418	x 5,77
Ratio	81,77	46,83	

Source : Direction de la Planification et de l'Orientation de l'Enseignement - Ministère de l'Enseignement Secondaire et de l'Education de Base.

(1) y compris le personnel de l'assistance technique.

- l'observation du tableau montre qu'en douze ans, le nombre des établissements d'enseignement secondaire de base a été multiplié par cinq, l'effectif des élèves par trois.

- en ce qui concerne le rapport enseignant/élève, le ratio est actuellement de 1/46 contre 1/87 en 1975-1976.

- en y incluant le personnel administratif, le nombre de personnes travaillant à ce niveau du système éducatif s'élève à 8816.

2.2) L'enseignement secondaire du second cycle (Niveau III)

Ces établissements, encore appelés SAFM (établissement d'enseignement secondaire spécialisé), sont dans la plupart des cas les anciens lycées sans le premier cycle. Toujours dans le cadre de la Loi 78-040, l'objectif est l'instauration d'un SAFM dans chaque Fivondronana. Le tableau ci-après retrace les évolutions à ce niveau.

Tableau N° 3 : Evolution des effectifs dans le niveau III

Année	1975-1976	1987-1988	Taux
Scolaire			d'augmentation
Nombre			
établissement	24	78	3,25
Effectif			
élèves	24.408	64.390	2,63
Nombre			
enseignant	1.144 (1)	2.725	2,38
Ratio	21	23	

Source : D.P.O.E. - Ministère de l'Enseignement Secondaire et de l'Education de Base.

(1) : y compris les assistants techniques.

- le tableau montre que l'évolution est partout positive sauf au niveau de l'encadrement. Ceci est sans doute dû au départ des assistants techniques par suite de la malgachisation du personnel enseignant et administratif.

- il ne nous a pas été possible d'avoir les chiffres sur le personnel administratif de l'année scolaire 1975-1976. Mais si nous considérons l'année scolaire 1987-1988, le nombre total des personnes travaillant pour ces types d'établissement s'élève à 3.848.

3) LES ENSEIGNEMENTS TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL

Il existe actuellement trois types d'établissement d'enseignement technique et professionnel à Madagascar : les Collèges Professionnels, les Collèges Techniques et les Lycées Techniques.

Dans cette section, nous verrons l'évolution des effectifs des élèves, des enseignants ainsi que du nombre des établissements. Le tableau suivant donne l'évolution dans ce domaine depuis 1975 :

Tableau N° 4 :

Année Scolaire	Coll. profession			Coll. technique			Lycées techniques		
	Nb	Eff.	Enseig	Nb	Eff.	Enseig	Nb	Eff.	Enseig
1975-1976	19	1486	193	16	2861	379	3	2412	
1987-1988	22	903	137	19	3307	344	9	6231	465
Accroissement	x 1,15	x 1,64	x 1,4	x 1,18	x 1,15	x 1,10	x 3	x 2,58	

Source : DPOE - Ministère de l'Éducation de base et de l'Enseignement secondaire.

Le tableau montre que :

- le nombre des établissements est globalement positif pour tous les types d'établissement d'enseignement technique et professionnel.

- en ce qui concerne les effectifs scolarisés, l'évolution est contrastée pour les différents types d'établissement : pour les collèges professionnels, on constate une baisse des effectifs de près de la moitié en passant de : 1.486 en 1975 - 1976 à 903 en 1987 - 1988; pour les collèges et lycées techniques, l'évolution des effectifs a été positive, bien que cette évolution est marquée pour les lycées.

- en ce qui concerne le personnel enseignant, l'évolution est négative pour tous les types d'établissement. Ceci est surtout dû au départ des assistants techniques français par suite de la nationalisation des cadres.

4. L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR

En tant que lieu de régulation des connaissances, l'enseignement supérieur constitue un domaine de recherche intéressant à plus d'un titre. Le système malgache d'enseignement supérieur est tout à fait unique avec d'un côté l'université et ses différentes filières de formation et de l'autre les Ecoles Nationales de niveau III qui fonctionnent sous le régime des Grandes Ecoles.

Ensuite, tout le monde est conscient que l'enseignement supérieur constitue la clef de l'avenir pour tous, particulièrement pour les étudiants qui doivent trouver un emploi à la sortie de l'école et aussi pour l'ensemble du pays, car on ne peut classer Madagascar parmi les nations en développement que si on est capable de former des cadres, des ingénieurs, des professeurs, des chercheurs qui soient non seulement compétents mais aussi compétitifs par rapport à ceux des autres pays.

Dans cette section, nous verrons l'aspect évolutif de l'enseignement supérieur pendant les douze dernières années. L'évaluation se fera selon deux critères : celui qui relève des établissements et celui des CUR (centres universitaires régionaux).

En d'autres termes, il s'agit pour nous d'évaluer la mise en oeuvre des principes de démocratisation et de décentralisation, qui sont, comme nous l'avons déjà mentionné au début de cette partie, parmi les objectifs fondamentaux de Madagascar en matière d'enseignement et de formation.

Le tableau suivant donne l'évolution des effectifs des étudiants inscrits à l'université depuis l'année universitaire 1975-1976.

Tableau N°5 : Evolution des effectifs des étudiants de 1975-1976 à 1987-1988

!Année universitaire!	!1975-76!	!1979-80!	!1987-88!	!Accroiss. annuel!
!Effectifs étudiants!	! 9874 !	! 29000 !	! 356162 !	! 22,18% !

Source : DPOE - Ministère de l'Enseignement Supérieur.

Remarque : - l'examen du tableau révèle que le nombre des étudiants a été multiplié par quatre en l'espace de douze ans avec un accroissement moyen annuel de 22,18 %.

- cependant, cette évolution n'a pas été régulière car elle a été plus forte pendant la période allant de 1975-1976 à 1979-1980 avec un accroissement moyen annuel de 48,42 %.

Pour mieux appréhender les effets de la démocratisation et de la décentralisation de l'enseignement supérieur, il convient de voir l'évolution des effectifs selon les établissements de formation et selon les Centres Universitaires Régionaux (CUR).

Pour les besoins de l'analyse, nous avons cru nécessaire de considérer deux périodes, à savoir celle allant de 1975-1976 à 1978-1979 et celle allant de 1978-1979 à 1987-1988.

Tableau N°6 : Evolution des effectifs selon les établissements de formation

AV	1975-76	1978-79	Accrt	1987-88	Accrt	Accrt.moy.
Ets						annual
EESDEGS	3.481	9.073	53,54	11.934	3,5	20,23
EESL	1.587	3.664	43,62	7.226	10,8	29,61
EESP	617	1.078	24,9	1.782	7,25	15,73
EESS	-	2.807		5.398	10,25	10,25
EESSA	227	310	12,18	178	-57,41	- 1,79
TOTAL	7.271	19.691	56,93	31.439	6,62	27,69 %

Source : DPOE - Ministère de l'Enseignement Supérieur.

- Il ressort du tableau que l'évolution des effectifs des étudiants pour tous les établissements a été plus forte sur une période beaucoup plus courte (1976 à 1979) où elle atteint 56,93 % d'augmentation moyenne annuelle.

- Une autre remarque est que dans le cadre d'une augmentation du nombre des étudiants, les établissements de DEGS (Droit, Economie, Gestion, et Sociologie) et des lettres arrivent en première position avec respectivement 53,54 % et 42,62 % d'augmentation moyenne annuelle. Pendant la même période, c'est l'établissement d'enseignement supérieur des sciences agronomiques qui a connu une augmentation des effectifs beaucoup plus faible (12,18 %).

- Par rapport à la période précédente, les années 80 sont caractérisées par un ralentissement dans le processus de démocratisation où l'accroissement moyen annuel est dans le meilleur des cas de 10,25 % pour les sciences de la santé.

- Le tableau fait également apparaître des résultats paradoxaux à propos de l'établissement des sciences agronomiques où la tendance est à la baisse : 310 étudiants en 1979 contre 178 en 1988.

En tous cas, l'évolution globale a été positive sur la période allant de 1976 à 1988 où l'accroissement moyen annuel est de 27,69 %

Après cette rapide évaluation de l'enseignement supérieur du point de vue des établissements, il convient de voir également comment cette évolution s'est faite à travers les différents centres universitaires régionaux. Nous rappelons ici que l'objectif dans le domaine de l'enseignement supérieur est la mise en place au niveau de chaque province (Faritany) d'une université autonome.

Un grand pas en ce sens a été accompli avec la transformation des anciens CUR en universités autonomes. Actuellement donc, la République Démocratique de Madagascar est dotée de six universités pour les six Faritany, bien que les filières de formation soient encore insuffisantes dans certaines d'entre elles.

Le tableau suivant donne l'évolution des effectifs des étudiants selon les universités dont ils relèvent. Nous ne disposons à cet égard que des chiffres allant de l'année universitaire 1978-1979 à l'année universitaire 1987-1988.

Tableau N°7 :

AU	1978-79	%	1986-87	%	1987-88	%	Acc.moy.an
Antananar.	16.738	85	26.592	75,74	27.295	75,47	7
Fianarant.	247	1,4	1.845	5,25	1.980	5,47	77,95
Toamasina	817	4,1	3.081	8,77	3.090	8,54	30,91
Mahajanga	400	2	1.038	2,95	1.206	3,33	22,38
Vohary	853	4,3	1.683	4,79	1.626	4,49	10,06
Antsirana.	629	3,2	867	2,46	965	2,66	5,93
TOTAL	19.684	100	35.506	100	36.162	100	9,30

Source : DPOE - Ministère de l'enseignement supérieur.

Il ressort de ce tableau que :

- L'évolution des effectifs des étudiants est partout positive sauf pour le CUR d'Antananarivo qui ne conserve plus que 75,47 % du total des étudiants, contre 85 % en 1978-1979.

- Le processus de décentralisation de l'enseignement supérieur, vu sous l'angle du nombre des étudiants, a été plus fort dans les CUR de Fianarantsoa et de Toamasina où les accroissements sont respectivement de 77,95 % et 30,91 %.

5. LES ECOLES NATIONALES DE NIVEAU III

Ces types d'établissement qui fonctionnent sous le régime dit des "Grandes Ecoles", constituent des exemples concrets de l'existence de hiérarchie entre les filières de formation. En effet, de ces établissements d'enseignement, on n'en parle pas beaucoup sinon pour dénoncer leur élitisme et leur manque de "démocratie".

Ces établissements sont dispersés dans quatre des six C.U.R. à savoir celui d'Antananarivo, de Fianarantsoa, de Toliary et d'Antsiranana. Le tableau suivant donne la répartition des étudiants par C.U.R. et par filière de formation.

Tableau N° 8 : Répartition des étudiants à l'EN-III par CUR et par filière pour l'année universitaire 1986-1987

CUR et filières	Effectif	%	CUR
Antananarivo :			
- Anglais	116		
- Malgasy	116		
- Français	125		
- Histoire-Géographie	99		
- Physique-Chimie	101		
- Sciences Naturelles	87		
- Education physique	209		
Fianarantsoa :	853	76,63	3,20%
- Mathématiques	140	12,57	7,58%
Toliary : - Philosophie	58	5,21	3,44%
Antsiranana : - Mathématiques	36	3,23	
- Génie électrique	26	2,33	7,15%
TOTAL EN III	1.113	100%	3,10%

Source : - Ministère de l'Enseignement Supérieur.

Sur ce tableau, on peut lire que 76,63 % de tous les étudiants de l'EN-III se trouvent à Antananarivo avec prédominance de la filière éducation physique. Ceci est sans doute dû à l'intégration de l'ancien Institut National d'Education Physique et Sportive à la filière.

Cependant, on relève un pourcentage faible des effectifs des étudiants de l'ENI-III par rapport aux Universités dont ils relèvent car ce pourcentage est de 3,20 % pour l'université d'Antananarivo et 7,58 % - 3,44 % et 7,15 % respectivement pour les universités de Fianarantsoa de Toliary et d'Antananarivo.

Cette sous-représentation, qui s'élève à 3,17 % pour l'ensemble de l'EN-III par rapport à l'effectif total de l'enseignement supérieur à Madagascar est due essentiellement au régime sous lequel cet établissement fonctionne. En effet, l'accès à l'EN-III est très sélectif et les conditions d'étude vue à travers l'encadrement sont meilleures par rapport à celles qu'on rencontre dans les autres établissements. Nous aurons ultérieurement l'occasion d'apprécier cette question quand nous parlerons de l'efficacité du système d'enseignement. Mais auparavant, il convient de signaler ici, que mise à part la filière éducation physique, toutes les filières de formation de l'EN-III sont également pourvues dans les établissements d'enseignement supérieur.

Jusqu'ici, nous avons vu le développement de la scolarisation aux différents niveaux du système éducatif Malagasy. Maintenant, on analyse le système éducatif à travers les scolarisations, les goulots d'étranglement, les ratios de l'enseignement, le comportement des étudiants et la production du système d'enseignement.

CHAPITRE II : Analyse du système d'enseignement

Dans le chapitre précédent traitant du développement des effectifs scolarisés aux différents niveaux du système éducatif, les grandes lignes de l'évolution du système d'enseignement ont été tracées. Dans le présent chapitre elles seront analysées plus en profondeur en fonction des données disponibles. Pour ce faire, nous distinguerons quatre démarches : dans un premier temps, il s'agit d'apprécier les scolarisations ; ensuite nous analyserons les goulots d'étranglement en passant par l'analyse du comportement des élèves ou des étudiants à travers le système éducatif. Dans une dernière section nous traiterons de l'efficacité du système d'éducation sous l'angle des ratios et de la production du système.

1) Les scolarisations

Pour apprécier pleinement les scolarisations, il aurait été plus pertinent de considérer ensemble tous les niveaux du système éducatif. Mais dans le précédent chapitre nous avons déjà pu voir le niveau atteint par la nation malagasy en matière de scolarisation à tous les niveaux du système d'enseignement. Et pour compléter cette perspective, nous avons jugé utile d'analyser le taux de scolarisation, et comment il a évolué, ces derniers temps.

Les taux de scolarisation sont des taux bruts qu'on obtient en divisant la population scolarisée dans l'enseignement primaire par la population scolarisable du groupe d'âge de six à quatorze ans. Le tableau suivant retrace l'évolution des taux de scolarisation par province depuis 1975 ;

Tableau N°9 : Evolution du taux de scolarisation de 1975 à 1988

	1 9 7 5 - 1 9 7 6			1 9 8 7 - 1 9 8 8		
	!scolarisé!	scol.ble !	Taux !	!scolarisé !	scolarisab.!	Taux !
Antananarivo	! 370.046 !	! 586.300 !	! 63,1 !	! 516.820 !	!	!
Fianarantsoa	! 274.203 !	! 552.300 !	! 50,0 !	! 402.286 !	!	!
Toamasina	! 189.663 !	! 360.100 !	! 53,0 !	! 371.031 !	!	!
Mahajanga	! 113.572 !	! 227.600 !	! 50,0 !	! 201.634 !	!	!
Toliary	! 94.582 !	! 271.500 !	! 34,8 !	! 191.382 !	!	!
Antsiranana	! 90.947 !	! 176.300 !	! 51,6 !	! 192.129 !	!	!
Madagascar	!1.113.013!	!2.174.100!	! 52,1 !	! 1.875.281!	! 2.344.100 !	! 80,0 !

Sources : D.F.O.E. - Ministère de l'Enseignement Secondaire et de l'Éducation de Base

- les effectifs scolarisables de l'année 1987-1988 par province ne sont pas disponibles. Cependant, nous disposons pour cette année des effectifs de la population scolarisée et du taux de scolarisation générale qui est estimé actuellement à 80 %. Ces données nous ont permis de trouver le nombre approximatif de la population scolarisable pour l'année 1987-1988 qui est de 2.344.100.

- Si nous reportons notre attention sur la colonne de l'année 1975-1976, nous pouvons voir que la distribution du taux de scolarisation par province est relativement diversifiée : il est élevé pour le Faritany d'Antananarivo (63,1 %) moyen pour les Faritany de Fianarantsoa, Toamasina, Mahajanga et Antsiranana (entre 50 et 53 %) et faible pour le Faritany de Toliary où le taux est de 34 %.

- En tout cas, le tableau révèle le progrès accompli par la Nation Malagasy en matière de scolarisation. On peut y lire qu'en 12 ans le taux de scolarisation est passé de 52,1 % à 80 %, un bond qui témoigne de la volonté des responsables de concrétiser et d'affermir la démocratisation de l'enseignement.

CODESRIA - BIBLIOTHEQUE

2) Les goulots d'étranglement

L'analyse du système d'enseignement peut également se faire par l'analyse des goulots d'étranglement qui sont des connexions de cycles réglémentant l'accès au cycle supérieur. L'ancienne structure de l'enseignement présentait quatre goulots d'étranglement :

- le passage du cours élémentaire de deuxième année (CE2) au cours moyen de première année (CM1) ;
- le passage du cours moyen de deuxième année (CM2) à la classe de sixième (T6) ;
- le passage de la classe de troisième à la classe de seconde
- le passage de la classe de première en terminales.

Des concours étaient organisés au niveau de ces connexions et le nombre d'élèves admis était limité en fonction du nombre de places disponibles et donc des infrastructures disponibles.

La nouvelle structure de l'enseignement selon la Loi 78-040 ne comporte plus deux goulots d'étranglement, à savoir :

- le passage du CM2 à la classe de sixième (T5 à T6) qui est sanctionné par le certificat d'études primaires élémentaires (C.E.P.E.)
- et le passage de la classe de troisième à la classe de seconde (T9 à T10).

Dans le tableau suivant, nous allons essayer de faire une analyse horizontale des "goulots d'étranglement en mettant l'accent sur l'aspect évolutif depuis 1975".

Tableau 10 : Analyse horizontale des goulots d'étranglement

Classes	Classe T6		Classe T10		Terminales	
	1975	1988	1975	1988	1975	1988
Effectif	34.463	96.687	9.441	22.167	6.046	23.667
Eff. cycle	90.930	287.914	24.408	64.390	24.408	64.390
% cycle	38,3	33,5	38,5	34,4	24,7	36,7

Source : DPOE - Ministère de l'Enseignement Secondaire et de l'Education de Base

- le tableau montre que pour toutes les classes de début de cycle (T6 et T10) les effectifs scolarisés ont plus que doublé de l'année scolaire 1975 à 1988. Ceci est dû en grande partie à la multiplication des classes ou des sections occasionnées par l'ouverture des goulots restants. Cette observation est également valable pour les classes terminales.

- Si nous reportons notre attention sur la rubrique "pourcentage par rapport au cycle", nous pouvons constater qu'il y a baisse des effectifs de classes T6 et T10 entre 1975 et 1988, alors que pendant la même période, on constate une hausse des effectifs au niveau des classes terminales (36,7 % contre 24,7 % en 1975).

La proportion des élèves en T6 a baissé du fait essentiellement de l'augmentation du nombre des classes, ce qui équivaut à une meilleure répartition des élèves dans les classes du premier cycle.

- la baisse du pourcentage pour la classe T10 est due particulièrement à la suppression de l'ancien goulot d'étranglement sanctionné par le Pré-bac, donc à un écoulement facile vers les classes Terminales.

- Pour les classes Terminales, l'augmentation semble s'expliquer par le fait que ces classes reçoivent les flux venant des classes précédentes et dans une moindre mesure par la multiplication des classes ou sections.

Il aurait été pertinent de calculer la vitesse d'ouverture des goulots d'étranglement afin de permettre une évaluation annuelle du déblocage de ces classes. Mais l'absence des données pour les années intermédiaires ne nous a pas permis d'oeuvrer en ce sens. Par ailleurs, cette démarche n'entre pas dans le cadre de notre préoccupation, qui est d'évaluer et d'analyser les goulots d'étranglement entre les deux périodes bien définies (1975 à 1988).

3) Le comportement des élèves ou étudiants à travers le système

L'analyse du système d'enseignement peut également se faire par l'observation du comportement des étudiants à tous les niveaux du système éducatif. Mais dans le cadre de la présente étude qui, d'ailleurs ne couvre que l'aspect évolutif du système, il ne nous a pas été possible de faire une analyse exhaustive de tout le système d'enseignement. Néanmoins, nous disposons de quelques données sur l'enseignement secondaire du second cycle et l'enseignement supérieur, données qui pourraient constituer des éléments de réflexion sur les tendances dominantes dans le domaine de l'éducation. Dans les paragraphes suivants, nous verrons donc successivement le comportement des élèves dans l'enseignement secondaire du second cycle et le comportement des étudiants au niveau de l'enseignement supérieur.

3.1. L'enseignement secondaire du second cycle :

Dans cette sous-section, nous verrons spécialement les classes terminales et la répartition des élèves entre les différentes options (A, C et D). Le tableau suivant donne un aperçu du comportement des élèves dans les établissements d'enseignement secondaire du second cycle pour l'année 1988.

Tableau N°11 : Répartition des élèves des classes terminales selon la série et la province en 1988.

	A	%	C	%	D	%	Total	%
Antananarivo	2.851	31,6	1.902	51,9	3.631	33,0	8.384	35,4
Fianarantsoa	1.764	19,5	869	23,7	2.523	22,9	5.156	21,7
Toamasina	1.166	12,9	345	9,4	1.869	16,9	3.380	14,2
Mahajanga	1.317	14,6	191	5,2	1.142	10,3	2.650	11,1
Fohihiary	1.049	11,6	190	5,1	1.275	11,5	2.514	10,6
Antsiranana	862	9,5	166	4,5	555	5,0	1.583	6,6
Total M/car	9.009	100,0	3.663	100	10.995	100	23.667	100

Source : DPOE - Ministère de l'Enseignement Secondaire et de l'Education de base.

- Le tableau montre que plus de 50 % des élèves des classes terminales se trouve dans les Faritany d'Antananarivo et de Fianarantsoa. L'autre moitié se partage entre les quatre autres provinces avec prédominance de la province de Toamasina.

Cette situation est due au fait que les Faritany d'Antananarivo et de Fianarantsoa ont de tout temps bénéficié d'infrastructures et de professeurs assez suffisants par rapport aux autres Faritany.

- Si nous isolons les effectifs de la série A, nous pouvons constater qu'ils constituent environ 38,06 % de tous les élèves de Terminales. Ce pourcentage peut paraître normal à première vue. Cependant la comparaison avec les données de l'année 1975 donne des résultats intéressants quant à la tendance dominante.

D'après les statistiques de 1975 obtenus auprès de la DPOE de l'enseignement secondaire, le nombre des élèves de Terminales était de 191 dont 66 sont en Terminales A. Ce qui donne une

proportion équivalent à 34,03% des classes terminales. La préférence des élèves va donc de plus en plus vers les séries "dites littéraires" au détriment des séries scientifiques.

3.2. L'enseignement supérieur :

L'analyse du comportement des étudiants au niveau de l'enseignement supérieur se fera essentiellement à travers la répartition des effectifs par établissement. Le tableau ci-dessous retrace les tendances dominantes depuis 1975.

Tableau N° 12 : Répartition et évolution des effectifs de l'enseignement supérieur depuis 1975.

ETS AU	1975-76	%	1978-79	%	1987-88	%
EESDEGS	3.481	48,20	9.073	46,07	11.934	37,95
EESL	1.587	21,95	3.664	18,60	7.226	22,98
EESP	617	8,53	1.078	5,47	1.782	5,66
EESSS	1.359	18,80	2.759	14,01	4.921	15,65
EESS	-	-	2.807	14,29	5.398	17,16
EESSA	227	3,12	310	1,57	178	0,56
TOTAL	7.271	100,0	19.691	100,0	31.439	100,0

Source : DPOE - Ministère de l'Enseignement Supérieur.

- Le tableau nous révèle que pour toutes les périodes considérées, les effectifs de l'EESDEGS et de l'EESL constituent plus de 60% de l'effectif total des étudiants inscrits dans les six établissements.

- Mais la proportion des étudiants relevant de ces deux établissements est globalement positive entre 1975 et 1987 en passant de 70,15% à 70,93%. Cette augmentation cache en réalité une reprise amorcée depuis l'année universitaire 1978-79 où le pourcentage a chuté à 64,67%.

- Une autre remarque concerne l'Établissement de Droit, d'Économie, de Gestion et de Sociologie qui a vu la proportion de ses effectifs tomber de 48,20% en 1975 à 37,95% en 1987. La tendance va plutôt vers les Lettres et Langues Vivantes qui a enregistré une légère hausse entre les deux périodes. Cet état de chose est selon nous dû en grande partie à la suppression des inscriptions en première année pour certaines filières de l'EESEDEGS et à l'ouverture de certaines filières pour les Lettres.

- Une dernière remarque concerne l'EESSA (Établissement d'Enseignement Supérieur des Sciences Agronomiques) qui a vu le pourcentage de ses effectifs chuter de 3,12% en 1975 à 0,56% en 1987. En tout cas, la faiblesse des effectifs peut s'expliquer par le fait que l'accès dans cet établissement se fait par concours et l'effectif des admis semble être fonction des moyennes obtenues que du nombre de places disponibles. La même observation est valable pour l'EESP (Établissement d'Études Supérieures de Polytechniques) où le pourcentage est passé de 8,53% à 5,66% de 1975 à 1987 avec une légère reprise à partir de 1978 (5,47%).

4. L'efficacité du système d'enseignement

Dans les sections précédentes, nous avons axé l'analyse sur les goulots d'étranglement, les comportements des élèves ou des étudiants à travers le système d'enseignement. dans cette section l'analyse portera surtout sur l'encadrement et la production du système éducatif malagasy qui sont dans une large mesure de bons indicateurs de l'efficacité de tout système.

4.1. Les ratios de l'enseignement

Dans cette sous-section, nous distinguerons deux démarches : dans un premier temps, nous analyserons les ratios maître/élèves aux niveaux de l'enseignement primaire et de l'enseignement secondaire; ensuite l'analyse portera sur l'encadrement dans le domaine de l'enseignement supérieur.

4.1.1. Les ratios des enseignements primaires et secondaires

Tableau N° 13 : Evolution des ratios de l'Enseignement primaire et secondaire

Niveaux	Primaire		Secondaire	
Année Scol.	1975 - 76	1987 - 88	1975 - 76	1987 - 88
Nb élèves	1.133.013	1.875.281	115.338	352.301
Nb Enseig.	19.647	32.641	2.256	9.143
Ratio	57	57	51	38

Source : DPOE - Ministère de l'Enseignement Secondaire et de l'Education de base

- Le tableau montre que dans le cadre d'une augmentation des effectifs, le nombre des élèves comparativement au nombre des maîtres n'a pas changé de 1975 à 1987 (en restant un enseignant pour 57 élèves) pour l'enseignement primaire.

- Pour les établissements d'enseignement secondaire, la tendance va vers une amélioration de l'Encadrement. Le rapport qui était de un professeur pour 51 élèves en 1975 est actuellement de 1 pour 38. Il aurait été pertinent de voir les qualifications du personnel enseignant, malheureusement les données disponibles n'ont pas permis d'oeuvrer en ce sens.

4.1.2. Les ratios de l'Enseignement Supérieur :

L'analyse de l'encadrement au niveau de l'enseignement supérieur renvoie à la distribution du personnel enseignant par grade à travers les établissements de formation d'une part, et à travers les Universités Regionales d'autre part.

A cet égard, nous disposons de données pour les années 1981 et 1987.

Le premier tableau donne la répartition du personnel enseignant par grade et par établissement ainsi que leur évolution depuis 1981.

Tableau N° 14 : Répartition et évolution du personnel enseignant par établissement et par grade depuis 1981

Cats / Grade	P		M.C		M.A		A		C.T	
	81	87	81	87	81	87	81	87	81	87
SR.DEGS	-	03	02	07	10	23	24	21	11	09
SR.L	01	01	-	03	11	61	47	71	39	26
SR.Sc	03	10	14	12	19	76	20	96	47	13
SS.Santé	05	36	43	21	06	05	01	-	-	-
S.Polyt.	01	01	-	02	02	30	09	72	25	10
SS.Agro	-	01	02	-	05	13	02	07	05	03
M-III	-	-	-	04	-	32	-	34	-	20
M. Chir.Dent	-	-	-	-	-	01	-	03	-	06
MFH	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Info	-	-	-	-	-	-	-	03	-	02
TOTAL	10	52	61	49	59	249	128	335	135	102

Source : DPOE - MINESUP

Légendes :

P : Professeur titulaire

A : Assistant

M.C : Maître de conférence

C.T.: Collaborateur technique

M.A : Maître assistant

Le tableau révèle une prédominance des assistants et des maîtres assistants qui constituent respectivement 42,56% et 31,63% du total du personnel enseignant dans l'enseignement supérieur.

Notons enfin que l'EN-III ne possède qu'environ 90 enseignants dont 73,33 % sont des maîtres assistants et des assistants.

Pour appréhender pleinement la notion de ratio au niveau de l'enseignement supérieur, il convient de dresser un tableau qui contient à la fois le nombre du personnel enseignant et l'effectif des étudiants répartis selon la filière de formation. Le tableau ci-dessous donne le ratio professeur/étudiant selon les établissements de formation.

Tableau N°15 : Les ratios de l'enseignement supérieur en 1987

Etablissements	Effect. étud.	Nb Ens	Ratio
EESR.DEGS	11934	63	189
EESR.Lettres	7226	162	44
EESR.Sciences	5398	207	26
EES.SANTE	4921	62	79
EES.POLYT.	1782	115	15
EES.Agro.	178	24	7
EN III	1113	90	12
ESCD	165	10	16
USFH	8	01	8
E.N.Info	179	05	35
TOTAL	3290	788	41

Source : DPOE - Ministère de l'Enseignement Supérieur

- Le tableau montre que 58,23% des effectifs sont étudiants en lettres et sciences humaines, alors que ces établissements sont moins bien encadrés si on considère les ratios. Pour l'établissement de droit, d'économie, de gestion et de sociologie le rapport est de 1 enseignant pour 189 étudiants. Pour l'établissement des lettres, le ratio est de un enseignant pour 44 étudiants.

- Le meilleur encadrement se trouve au niveau des établissements d'études polytechniques (1 pour 15), d'agronomie (1 pour 7), l'École Nationale de niveau III (1 pour 12) et l'École Supérieure de Chirurgie dentaire (1 pour 26).

L'encadrement au niveau de ces établissements peut s'expliquer par le fait que l'accès se fait par concours (sauf pour le polytechnique). Par ailleurs, les ratios pour certains établissements peuvent s'expliquer par leur récente création, d'où le nombre encore faible d'étudiants et d'enseignants. C'est le cas de l' Ecole Nationale d'Informatique et de l'Ecole Supérieure de Formation Halieutique qui sont uniques en leur genre et dont les ratios sont respectivement de 1 pour 35, et 1 pour 8 pendant l'année universitaire 1987-1988.

Dans les paragraphes précédents, nous avons analysé les ratios de l'enseignement supérieur du point de vue des établissements. Maintenant il s'agit de centrer l'analyse de l'encadrement à travers les six universités. Le tableau suivant donne l'effectif par grade des professeurs à travers les universités et les évolutions depuis 1981.

Tableau N°15 : Evolution et répartition des enseignants

Grade	P	MC	MA	A	CT	TOTAL	%	%	
Année	81	87	81	87	81	87	81	87	
U.R									
Antananarivo	10	52	60	48	54	203	107	245	
Antsirananana	-	-	-	01	07	02	28	07	13
Antananarivo	-	-	-	01	04	02	12	03	07
Antananarivo	-	-	01	-	-	04	03	13	-
Antananarivo	-	-	-	01	-	09	06	17	-
Antananarivo	-	-	-	03	22	08	20	11	03
TOTAL	10	52	61	49	59	249	128	336	153

Tableau N° 17 : Distribution des ratios par CUR en 1987

Universités	Effectif étudiants	Effectif enseignements	Ratio
Antananarivo	27.295	613	44
Fianarantsoa	1.980	23	86
Toamasina	3.090	33	93
Mahajanga	1.206	25	48
Toliary	1.626	46	35
Antsiranana	965	48	20
TOTAL	36.162	788	45

Source : DPOE - Ministère de l'Enseignement supérieur.

Le tableau nous montre que le meilleur encadrement se trouve dans les universités d'Antsiranana et de Toliary où les ratios sont respectivement de 1 enseignant pour 20 étudiants et 1 pour 35 en 1987.

- Les ratios sont moyens pour les universités d'Antananarivo et de Mahajanga où les rapports sont respectivement de 1/44 et 1/48 pour la même année.

- Les ratios les plus faibles relèvent des universités de Toamasina et de Fianarantsoa où ils sont respectivement de 1/93 et 1/86.

Cependant, cette distribution du ratio à travers les universités régionales est essentiellement quantitative car, comme nous l'avons vu dans les tableaux précédents, c'est l'Université d'Antananarivo qui bénéficie le plus d'enseignants qualifiés et en nombre assez suffisant par rapport aux autres universités.

Nous avons vu jusqu'ici, les ratios de l'enseignement supérieur sous le double point de vue des établissements de formation et des universités régionales. Dans les pages suivantes, nous essayerons d'évaluer la production du système d'enseignement Malagasy.

4.2 La production du système :

La production du système d'éducation et plus particulièrement, les taux de réussite aux examens constituent des indicateurs de l'efficacité du système. Dans cette sous-section, nous verrons dans un premier temps, l'évolution des admissions aux examens de l'enseignement primaire et de l'enseignement secondaire; ensuite, nous traiterons de l'évolution et de la repartition des diplômés au niveau de l'enseignement supérieur.

4.2.1. Les taux de réussite aux examens d'enseignement primaire et secondaire

Pour l'analyse du taux de réussite, nous ne disposons que des données de l'année 1983 et celle de 1987. Le tableau ci-dessous nous donne l'évolution et la distribution des taux de réussite à travers les niveaux de l'enseignement (primaire et secondaire).

Tableau N° 18 :

Examens / Année	1983	1985	1987
CEPE	52,65	43,08	48,97
CFEPGES	33,93	27,81	24,16
CAE/EB	29,01	16,72	10,95
CAP/EB	19,32	-	11,55
BACC	26,17	13,79	19,05

Source: DPOE - MINESEB.

- Le tableau montre que pour tous les examens, les taux de réussite ont globalement baissé de 1983 à 1987 où il est dans les meilleurs des cas 48,97 % pour le CEPE et 24,16 % pour le CFEPCE.

- Cependant, cette chute libre des taux de réussite aux examens cache une certaine remontée en pente amorcée depuis l'année 1985 pour les examens du CEPE et du BACC. En effet, on constate que les taux sont passés de 43,08 à 48,97 % pour le CEPE et de 13,79 à 19,05 % pour le BACC pendant la période 1985 - 1987. Alors que pour les autres types d'examens, le redressement semble être difficile.

Notons au passage que depuis récemment, le mot d'ordre en matière d'éducation et de formation est " tout sur la qualité de l'enseignement". A notre avis, cette effondrement des taux de réussite confirme ce slogan, car d'après les enquêtes effectuées auprès du Ministère de tutelle, cet état de chose est dû en partie à deux raisons, à savoir l'instauration d'une surveillance plus stricte aux examens d'une part et le réhaussement du programme d'autre part. En somme, au delà de ces chiffres dramatiques, se dessine l'amorce d'un enseignement plus "qualitatif" que par le passé.

4.2.2. Les diplômés de l'Enseignement Supérieur.

La démarche ici est toujours analogue aux précédentes : dans un premier temps, il s'agit de voir à la fois l'évolution et la répartition des diplômés à travers les différentes filières de formation; dans un second temps, le critère choisi pour l'analyse de l'évolution et de la répartition est l'université régionale. Pour l'analyse, nous disposons des données de l'année universitaire 1985 - 1986 et celles de l'année universitaire 1986 - 1987.

Le tableau suivant donne l'évolution et la répartition des diplômés (avec le type de diplôme) selon les établissements.

Tableau N° 12 : Evolution et répartition des diplômés selon les établissements de 1985-1986 à 1986-1987.

DIPLOMES	L		M (1)		DEA		DTC		TOTAL	
	86	87	86	87	86	87	86	87	86	87
EESR.DEGS	391	572	275	336	04	06	03	03	673	917
EESR.L	485	534	24	15	03	02	01	01	513	552
EESR.SC	213	239	95	136	45	22	16	13	369	410
EES.SANTE	-	-	-	-	-	-	237	187	237	187
EES.POLYT.	-	-	195	202	13	05	06	03	214	210
EES.AGRD	-	-	48	52	-	-	-	-	48	52
EN-III	-	-	188	172	-	-	-	-	188	172
ESCD	-	-	76	044	-	-	-	-	76	44
USFH	-	-	-	08	-	-	-	-	-	08
EN.INFO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	1.089	1.345	901	965	65	35	263	207	2318	2552

Source : DPOE - Ministère de l'Enseignement Supérieur.

Légendes :

L : Licence

(1) M : Maîtrise, Ingénierat ou équivalent

DEA : Diplôme d'études approfondies

DTC : Doctorat du troisième cycle

- Le tableau montre la prédominance des diplômés de Licence qui constituent plus de 50 % de tous les diplômés si on considère l'année 1987.

Ils constituent 35,9 %, 21,63 % et 16,06 % des diplômés des établissements de DEGS, des Lettres et des Sciences pour la même année.

- En ce qui concerne le diplôme de maîtrise, la distribution par établissement semble très étalée avec toutefois une prédominance de l'EESR.DEGS, de l'ESS polytechnique et de l'EN-III. Pour ce dernier, la raison d'une telle supériorité semble être le régime sous lequel il fonctionne. En effet, si on rapporte ces chiffres à l'ensemble des effectifs de chaque établissement, on constate que le taux de déchet est moindre dans les établissements dont l'accès se fait par concours que dans les autres. Nous pouvons citer à cet égard l'Ecole Nationale de Niveau-III, l'EES agronomique, l'Ecole Supérieure de Chirurgie Dentaire (ESCD). Nous aurons l'occasion d'analyser en profondeur cet aspect du problème quand nous aurons à confronter le nombre des diplômés aux ratios de l'enseignement.

Mais auparavant, il est souhaitable d'appréhender l'évolution du nombre de diplômés selon les établissements pour démystifier certaines conceptions traditionnelles qui sont à l'origine de la rigidité structurelle de l'enseignement supérieur. Pour ce faire, nous disposons des pourcentages pour les années 1986 et 1987.

Le tableau suivant retrace cette évolution.

Tableau N° 20 : Evolution du pourcentage des diplômés de 1986 à 1987.

Ets	%	1986	1987
EESR.DEGS		29,03	35,90
EESR.LATTRES		22,13	21,63
EESR.SCIENCES		15,91	16,06
EES.SANTE		10,22	7,32
EES.POLYTECHNIQUES		9,23	8,22
EES.AGRO		2,07	2,03
EN-III		8,11	6,73
ESCD		3,27	1,72
USFH		-	0,31

Source : DPOE - MINESUP

- Le tableau révèle une augmentation de la proportion des diplômés pour les établissements de DEGS et des Sciences qui ont vu cette proportion passer respectivement de 29,3 % à 35,9 % et de 15,91 % à 16,06 % de 1986 à 1987.

- Pour les autres établissements, on relève une diminution du pourcentage des diplômés par rapport à l'effectif total des étudiants, bien que cette baisse soit moins ressentie pour les Etablissements des Lettres et de l'Agronomie (respectivement de 22,13 % à 21,63 % et 2,07 % à 2,03 %). En ce qui concerne les sciences de la Santé, l'EN III et l'Ecole Supérieure de la Chirurgie Dentaire, la production semble avoir considérablement baissé, car les proportions sont respectivement passées de 10,22 à 7,32, de 8,11 à 6,73 % et de 3,27 à 1,72 % pendant la même période.

Après cette évaluation des diplômés du point de vue des établissements, il convient de visualiser également la répartition de ces diplômés à travers les six universités provinciales.

Le tableau suivant retrace l'évolution et la répartition de 1986 à 1987.

Tableau N° 21 : Répartition et évolution des diplômés/Université

Université	1986	%	1987	%	NB Ets
Antananarivo	1728	74,54	1831	70,77	7
Antsiranana	57	2,45	60	2,31	2
Fianarantsoa	87	3,75	137	5,29	3
Mahajanga	76	3,27	53	2,04	2
Toamasina	149	6,42	309	11,94	2
Toliary	221	9,53	197	7,61	4
TOTAL	2318	100	2587	100	

Source : DPOE MINESUP.

- Indépendamment de la qualité du diplôme, il apparaît que l'université d'Antananarivo occupe la première place parmi les six universités qui composent l'enseignement supérieur, avec plus de 70 % des diplômés. Cela est en partie dû au nombre d'établissements et par conséquent, des effectifs inscrits.

- En deuxième position, nous avons l'université de Toamasina avec 11,94 % du total des diplômés. Le reste se partage entre les universités de Toliary, de Fianarantsoa, d'Antsiranana et de Mahajanga où les proportions des diplômés pour l'année 1987 sont respectivement de 7,61 %, 5,29 %, 2,31 % et 2,04 %.

- En ce qui concerne l'évolution des pourcentages, on constate cependant que seules les universités de Fianarantsoa et de Toamasina ont connu une augmentation des diplômés. Les proportions sont respectivement de 3,75 à 5,29 % et 6,42 à 11,94 %. Ces chiffres, bien qu'encore faibles, traduisent un certain effort des étudiants des Faritany de se hisser parmi les élites nationales.

- La baisse des pourcentages pour l'université d'Antananarivo constitue une preuve supplémentaire de la mise en oeuvre effective de la décentralisation de l'enseignement et des compétences. La proportion est passée de 74,54 % en 1986 à 70,77 % en 1987.

Au terme de cette analyse des ratios et de la production du système d'enseignement supérieur, il convient de se demander sur l'efficacité réelle du système. Pour apprécier pleinement cette efficacité, nous allons considérer ensemble la répartition des étudiants, des ratios et des diplômés par établissement et par université pour l'année universitaire 1986-1987.

Tableau N° 22 : Répartition des étudiants, des ratios et des diplômés pour l'année 1986-1987

ETABLISSEMENTS	EFFECTIF ETUDIANTS	RATIOS	NOMBRE DIPLOMES
EESR.DEGS	11564	183	917
EESR.Lettres	6992	43	552
EESR.Sciences	6992	33	410
EES.Santé	4862	78	187
EES.Polytech.	2449	21	210
EESS.Agro	162	6	52
E.N. III	1113	12	172
ESCD	345	34	44
USFH	08	-	08
E.N. Infor	162	54	-
TOTAL enseig/sup.	35106	47	2552

Source : DPOE - MINESUP.

- Le tableau montre clairement que plus de 50 % des étudiants se trouvent dans les établissements de DEGS et des Lettres que dans les 57,5 % des diplômés viennent de ces deux établissements. Le paradoxe c'est que, compte tenu de ces données, ce sont ces deux établissements (et notamment l'EESR DEGS) qui sont les moins pourvus en matière d'encadrement. Le ratio est de 1 pour 183 en DEGS et 1 pour 43 en Lettres.

- La meilleure combinaison étudiants/ratio/diplômés se trouve dans les établissements des Sciences, des Polytechniques et de l'EN III. Mais ces chiffres cachent parfois la vraie réalité car, comme nous l'avons constaté précédemment, même ces établissements connaissent aussi des insuccès en matière de production.

Dans ce chapitre sur l'analyse du système d'enseignement, nous avons pu apprécier l'évolution de la scolarisation aux quatre niveaux du système. Nous avons également pu voir comment se comportent les étudiants à travers le système et quelles sont les tendances dominantes ces dernières années. Et, enfin nous avons pu apprécier l'efficacité du système à travers les ratios et la production de l'enseignement. Nous avons pu en conclure que la hiérarchie qui s'établit entre les établissements de formation n'est pas toujours celle établie par la tradition qui donne à certains établissements un prestige dont ils ne sont pas toujours dignes.

Dans le chapitre suivant, nous allons essayer de cerner la notion de coût d'éducation car, dans toute recherche sur le développement de la scolarisation, il convient d'évaluer les dépenses en matière d'éducation dépenses qui, selon les résultats de l'étude, ont connu une inflation sans précédente.

CODESRIA - BIBLIOTHÈQUE

Chapitre III : Les dépenses d'éducation

En matière d'enseignement, il faut distinguer deux sortes de coûts différents mais complémentaires : d'une part, il y a l'ensemble des dépenses effectuées par les collectivités nationales, c'est-à-dire l'ensemble des dépenses directes effectuées par les départements qui s'occupent de l'éducation. Ces départements sont groupés, dans le cas de Madagascar, au sein de deux ministères (l'un s'occupant de l'éducation de base et de l'enseignement secondaire l'autre, spécifique à l'enseignement supérieur). D'autre part, il y a le coût d'opportunité représenté par le manque à gagner occasionné pendant la période d'éducation ou de formation.

Dans ce chapitre, nous traiterons uniquement des dépenses courantes de l'administration et des dépenses d'investissement qui varient en fonction du rythme de création de "places nouvelles".

Les informations sollicitées devront permettre d'apprécier les coûts unitaires par étudiant.

Les dépenses de l'administration générale :

L'administration générale est composée du Ministère et de son cabinet, les différentes directions et services centraux. Dans un premier temps, nous verrons l'évolution des dépenses de l'administration générale et l'affectation du budget de fonctionnement depuis 1975 jusqu'en 1988. Ensuite, il s'agit de voir l'évolution du budget de fonctionnement au niveau de l'enseignement supérieur.

1. L'évolution des dépenses de l'Administration générale de l'Enseignement primaire et secondaire de 1975 à 1988

Tableau N° 23 : Dépenses de l'administration générale, répartition et évolution de 1975 à 1988.

Année	1975	%	1988	%	Accr. moy. annuel
Minist. et SG	5000	0,2	939638	17,4	
DPESEB	676111	36,39	2510515	46,6	
DSAF	908983	48,92	1428392	26,5	
DEB	13017	0,7	101663	1,8	
DES	10417	0,56	75453	1,4	
DETP	17587	0,94	104778	1,9	
DPOE	40210	2,4	223755	4,1	
TOTAL	1671325	100,0	5384194	100,0	17%

Source : DPOE - MINESEB

- Le tableau montre que la part de chaque direction a connu une augmentation, sauf pour la DSAF qui, en 1975, occupait 48,9 % des dépenses de l'administration générale.

- Si nous observons la colonne de l'année 1988, nous pouvons constater que c'est la DPESEB (Direction Provinciale de l'Enseignement Secondaire et de l'Education de Base) qui occupe la majorité des dépenses (46,6 %). Viennent ensuite la DSAF (Direction des Affaires Administratives et Financières) et le Ministère avec son Secrétariat Général avec respectivement 26,5 % et 17,4 % du total des dépenses.

Il aurait été plus pertinent de voir quel est le niveau de l'enseignement qui dépense le plus pour le MINESEB. Cependant, les données à notre disposition ne nous permettent pas d'opérer une telle distinction.

Néanmoins, nous disposons de statistiques permettant d'apprécier l'affectation du budget de fonctionnement du MINESEB, ainsi que l'évolution depuis 1975. Le tableau ci-dessous est à cet égard très illustratif:

Tableau N° 24 : L'affectation du budget de fonctionnement du MINESEB et son évolution de 1975 à 1988.

RUBRIQUE / ANNEE	1975	%	1988	%
Personnel	462040	24,8	55795626	95,3
Frais divers du personnel	319075	17,1	524217	0,8
Fournitures et services	81778	4,4	1178693	2,0
Matériel	8850	0,4	13231	0,02
Entretien des bâtiments	6600	0,3	10482	0,01
Dépenses diverses	719200	38,7	423996	0,7
Transport du personnel	69200	3,7	194316	0,3
Contributions et subventions	191000	10,2	401420	0,6
TOTAL	1857743	100	58541981	100

Source : DPOE - MINESEB

- Le tableau nous montre que toutes les rubriques, à part celle du personnel, ont connu une régression pendant la période 1975-1988.

- L'augmentation des dépenses semble s'effectuer en faveur du personnel et notamment des coûts salariaux. En effet, si l'on considère l'année 1988, on constate que 95,3 % des dépenses relève de la rubrique "personnel", contre 24,8 % en 1975.

- L'accroissement des dépenses du Ministère traduit, à notre avis, la volonté de réduire certaines dépenses jugées moins importantes d'une part, et le recrutement massif de personnel enseignant pour couvrir l'inflation des effectifs scolarisés d'autre part.

2. Les dépenses de l'Enseignement supérieur

Pour appréhender l'aspect évolutif des dépenses de l'administration générale au niveau de l'enseignement supérieur, nous avons des données relatives aux grosses masses des dépenses de l'Université de Madagascar et les chiffres sur les recettes budgétaires. Ces chiffres ne concernent néanmoins que la situation de 1986, mais ils permettent toutefois d'apprécier l'évolution des dépenses depuis 1975.

Le tableau suivant retrace la répartition et l'évolution des grosses masses des dépenses de l'Enseignement Supérieur depuis 1975.

Tableau N° 25 : Répartition et évolution des dépenses depuis 1975.

! Nomenclature / Année !	! 1975 !	! % !	! 1986 !	! % !	! Accr.À !
! Cout social	! 938115000 !	! 46% !	! 1187865528 !	! 61% !	! - !
! Cout pédagogique ! et de recherche	! 662995955 !	! 34% !	! 3613547919 !	! 18% !	! - !
! Cout administratif	! 396562446 !	! 20% !	! 4287002069 !	! 21% !	! - !
! TOTAL	! 199763701 !	! 100 !	! 19776415516 !	! 100 !	! 80,9 !

Source: DPOE - MINESUP

- Quelle que soit la période considérée, le tableau révèle que la majorité des dépenses de l'enseignement supérieur est consacrée aux dépenses d'ordre social (restauration, bourses, soins médicaux, etc...). Le pourcentage est de 46 % pour l'année 1976 et 61 % pour 1986.

- Les coûts pédagogiques et de recherche ont connu une diminution car la proportion est passée de 34 % à 18 % de 1975 à 1986.

- En ce qui concerne les coûts administratifs, on constate une légère augmentation par rapport à l'année 1975 avec une proportion de 21 % contre 20 % pour 1986.

En tout cas, le tableau montre que les dépenses au niveau de l'enseignement supérieur ont connu une augmentation rapide de l'ordre de 80,9 % par an. Ceci est dû essentiellement aux effectifs des étudiants qui, pendant la période de 1975 à 1986, ont également connu une inflation sans précédente.

Pour mieux circonscrire le problème des dépenses au niveau de l'enseignement supérieur, il est également convenable d'évaluer le "rendement", c'est-à-dire les recettes budgétaires de l'Université.

Le tableau N° 26 donne un aperçu de la situation en 1985 et 1986.

Tableau N° 26 : Les recettes budgétaires de l'Enseignement Supérieur.

	Subventions étatiques	Recettes propres	TOTAL
Rectorat et ser- vices de ra- tionnement	3.105.287.264	619.358.948	3.724.646.212
Total établisse- ments sup.	1.272.995.776	86.750.900	1.359.144.676
Total CUR Madagas.	1.945.551.860	352.590.300	2.298.142.160
TOTAL 1985	6.328.232.900	1.158.700.148	7.381.933.048
TOTAL 1986	6.852.588.547	1.153.140.598	8.011.722.445

Source : DPOE - MINESUP

- Sur ce tableau, on note que c'est le Rectorat et les services de rationnement qui fournit plus de 50 % des recettes budgétaires. Le reste des recettes propres est fourni par l'ensemble des établissements (essentiellement par les droits d'inscription) et par les Universités provinciales.

- Cependant, on remarque un déficit des recettes propres pour la période 1985 - 1986. Ce déficit qui s'élève à plus de 5 Milliards, tend à mettre en évidence les contraintes auxquelles font actuellement face les responsables de l'enseignement supérieur. D'une part, on assiste à une mauvaise utilisation des ressources financières au niveau de certains services. D'autre part, la croissance exponentielle des effectifs des résidents dans les campus universitaires ne fait qu'aggraver la situation et tend à prouver la non socialisation des étudiants par l'éducation. Ceci requiert à des études approfondies du fait des facteurs qui sous-tendent les phénomènes observés.

Pour boucler cette section réservée aux dépenses de l'enseignement supérieur, il convient de voir l'évolution du coût de l'étudiant.

Le tableau suivant retrace l'évolution de 1975 à 1986.

Tableau N° 27 : Evolution du coût unitaire au niveau supérieur de 1975 à 1986

! Rubrique / Année !	1975	1986	! Accr. Annuel !
! Budget	! 2.034.534.100	! 15.811.425.445	! 61,5
! Effectif étudiants !	! 6.331	! 37.475	! 41,7
! Cout/J/étudiant en FMG	! 1.070	! 1.426	! 3,02

Source : DPOE - MINESUP

- Le tableau montre que dans le cadre d'une augmentation du budget de l'ordre de 61,5 % annuel, le coût d'un étudiant est passé de 1070 à 1426 FMG (avec un taux annuel d'accroissement de 3,02 %).

- Cependant, il convient de noter que ce coût est largement sous-estimé car il ne prend pas en compte certaines dépenses d'investissement. D'après les estimations, ce coût unitaire serait de 1.758 FMG

Conclusion préliminaire

L'évaluation du système d'enseignement Malgache a montré qu'il y a eu effectivement développement de la scolarisation tant sur le plan quantitatif que sur le plan qualitatif.

En ce qui concerne l'aspect quantitatif de cette évolution, la présente étude montre que le nombre des élèves et étudiants scolarisés à tous les niveaux du système éducatif est passé du simple au double, avec un accroissement moyen annuel de 6,6 % de 1976 à 1988. Toutefois, on note une certaine disparité au niveau de l'évolution de chaque niveau car on remarque une croissance rapide pour l'enseignement supérieur (22,18 %), moyenne pour l'enseignement secondaire (17,12 %) et faible pour l'éducation de base (5,4 %).

La répartition des étudiants à travers les niveaux du système a montré que sur 2.263.744 étudiants que comporte le système, 82,8 % se trouve dans le primaire, 15,5 % dans le secondaire et environ 1,7 % au niveau supérieur pour l'année 1988. Par ailleurs, l'étude a montré une augmentation du taux de scolarisation qui est passé de 52,1% en 1975 à environ 80 % en 1988. En ce qui concerne l'enseignement technique et professionnel, l'augmentation est globalement positive (4,5 % par an), bien qu'il y a eu diminution des effectifs au niveau des collèges professionnels.

- Au delà de cette évaluation quantitative, la présente étude montre également que des changements se sont opérés à travers le système d'éducation. En effet, l'analyse du comportement des élèves ou étudiants révèle une tendance des étudiants à préférer les cursus de formation littéraire au détriment des cursus de formation dite "scientifique". Cependant, l'observation de ces comportements au niveau de l'enseignement supérieur montre que la tendance ^{va} à la baisse, 60,93 % des étudiants font des lettres et sciences humaines.

En outre, l'analyse des ratios de l'enseignement a révélé que les enseignements techniques et professionnels possède le ratio le plus élevé, en dépit du départ massif des assistants techniques et des coopérants. Le rapport est de 1/11 contre 1/6 élèves en 1975-1976. Pour l'enseignement général, les ratios varient d'un niveau à l'autre : pour l'éducation de base, le rapport n'a pas vraiment changé tout en restant 1/57 élèves de 1975 à 1988 l'amélioration semble s'être faite en faveur de l'enseignement secondaire du premier cycle qui a vu les ratios passer de 1/81 à 1/44 pendant la même période cependant, il semble que c'est l'enseignement secondaire du second cycle qui bénéficie d'un meilleur encadrement malgré une légère baisse (1/23 contre 1/21 en 1975-1976) ; enfin, le ratio pour l'ensemble de l'enseignement supérieur a connu une certaine regression en passant de 1/24 en 1976 à 1/45 en 1988.

Mais ce rapport apparemment normal cache en réalité une certaine disparité tant au niveau des établissements de formation qu'à celui des universités régionales. Les études ont montré que les ratios peuvent aller jusqu'à 1/12 pour l'EN III à 1/189 pour le DEGS.

L'évolution qualitative de l'enseignement peut être visualisé à travers l'hétérogénéisation des modes de formation offerts aux étudiants pour un même niveau et une même spécialité.

L'exemple de l'EN III est à cet égard très significatif et tend à mettre en exergue l'existence d'une hiérarchie entre les filières ou les établissements.

Concernant la production du système d'enseignement, nous avons pu constater une baisse générale des taux de réussite aux examens avec un timide relèvement notamment pour les enseignements primaire et secondaire durant ces dernières années.

Pour l'enseignement supérieur, il semble qu'il y a paradoxe car ce sont les établissements qui souffrent le plus en matière d'encadrement, qui fournissent plus de 57 % des diplômés. Ce qui contribue à mettre en doute la qualité de ces "produits" et par là, celle du système.

Enfin, dans le chapitre traitant des dépenses d'éducation, nous avons vu que le budget de l'enseignement a connu une augmentation plus rapide au cours des douze dernières années. Nous pensons que cette inflation est due à deux raisons essentielles et complémentaires : d'une part, l'augmentation des effectifs a nécessité l'extension des infrastructures, d'où les énormes investissements consentis pour la création de "places nouvelles". d'autre part, l'accroissement des effectifs scolarisés a également provoqué un recrutement massif d'enseignants dont les coûts salariaux dans le budget de fonctionnement ne cessent de croître.

On note que pour le MINESEB, la rubrique "personnel" occupe 95.5 % des dépenses de l'administration générale, tandis que pour l'enseignement supérieur, c'est le coût social qui grève jusqu'à 61 % des dépenses de l'université.

Au vu de ces observations sur le système éducatif Malagasy, l'on peut affirmer que le développement de la scolarisation s'est traduit par la mobilisation d'énormes ressources humaines et financières.

Somme toute, et sous toutes les réserves évoquées précédemment, il semble que le système d'enseignement s'est développé de façon efficace. Mais force nous est de reconnaître que l'efficacité de ce système ne se mesure pas seulement ni par les ressources investies, ni par un meilleur encadrement et encore moins par le nombre de diplômés qui en sortent.

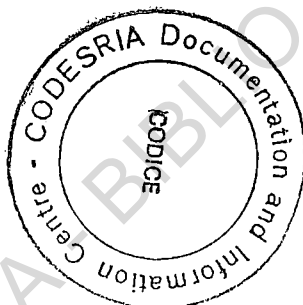
En effet, on s'est rendu compte ces derniers temps que les énormes investissements consentis pour l'éducation ont donné lieu à un désenchantement certain, car on assiste de plus en plus à une prolifération du nombre de diplômés qui n'arrivent plus à s'imposer sur le marché de l'emploi. Ceci tend à corroborer l'hypothèse selon laquelle l'enseignement se développe de façon autonome sans tenir compte du monde extérieur, et notamment du monde de l'emploi. Ce chômage des sortants du système scolaire tend également à mettre en évidence le fait que l'enseignement est mal adapté, il est mal adapté non seulement aux attentes des étudiants qui doivent trouver un emploi à la sortie de l'école, mais aussi aux attentes des employeurs qui vont les recruter. Nous pensons que pour comprendre la nature des rapports qui lient Education et Emploi, il est indispensable de disposer d'informations sur le marché du travail, et ce afin d'en mesurer l'usage et l'absorption de la main d'oeuvre de différentes qualifications. Dès lors, la question qui se pose est celle de savoir quelle est l'impact du développement de la scolarisation sur le marché du travail. Nous essayerons de répondre à cette question dans les parties suivantes de cette étude.

CODESRIA - BIBLIOTHEQUE

PARTIE II : EDUCATION, FORMATION ET ACCES AU MARCHÉ DU TRAVAIL

Dans la première partie, nous avons axé l'analyse uniquement sur l'aspect évolutif du système éducatif malagasy en tant que système ayant connu des changements quantitatifs et qualitatifs.

Dans cette deuxième partie, il sera surtout question de l'analyse des résultats de l'enquête menée sur le marché du travail de la ville de Toamasina. Comme nous l'avons déjà annoncé dans la partie introductive, il s'agit de tester un certain nombre d'hypothèses permettant de préciser la correspondance entre l'éducation et le monde du travail.



Ces hypothèses portent sur les relations entre les caractéristiques des entreprises et leur mode d'utilisation de la main d'oeuvre de diverses compétences. Ces hypothèses portent également sur le rôle de l'éducation pour l'accès aux emplois couverts par l'étude. On trouvera dans cette deuxième partie une analyse des politiques de recrutement ainsi que des sources de recrutement.

Mais auparavant, pour se faire une idée de l'ampleur du problème de l'inadéquation formation/emploi, nous donnons ci-dessous un tableau synthétique. Ce tableau a été dressé à partir de données recueillies auprès du Service de la statistique du Ministère du Travail. Comme nous l'avons déjà indiqué auparavant, les chiffres ne concernent qu'une partie de la réalité, en raison essentiellement de l'absence d'un système d'allocation-chômage. Néanmoins, ils peuvent servir de cadre pour appréhender les liens complexes qui lient Education et Travail. Nous disposons à cet égard de données de la situation du marché du travail de 1979 à 1985.

Tableau N° 28 : Evolution des diplômés parmi les demandeurs d'emploi de 1979 à 1985

ANNEE	1979	1981	1983	1985	1987
Demandes d'emploi	44.280	31.649	25.357	26.954	20.113
Effectif					
Diplômés	15.263	14.348	14.093	15.823	
% /D.E.	34%	45,3%	55,1%	58,7%	
Diplômés niv II-III-IV	3.419	5.793	6.907	10.843	
% /D.E.	7,07%	18,3%	24,4%	40,2%	

Source : Service de la Statistique - Ministère du Travail

- L'examen du tableau révèle que malgré une baisse de la demande d'emploi, la proportion des diplômés dans tous les cas augmente et atteint jusqu'à 58,7 % en 1985.

- Si l'on ne considère que les diplômés des enseignements secondaire et supérieur, on constate que le pourcentage est passé de 7,07 % en 1979 à 40,2% en 1985.

- Pour compléter ce tour d'horizon du marché du travail à Madagascar, nous soumettons ici un autre tableau qui donne la situation de l'année 1987.

Tableau N°29 : Situation du marché du Travail en 1987.

Localités	DEM	OFFR.	PLAC.	DNS	ONS
Antananarivo	11.295	1.290	1.290	10.005	-
Antsiranana	538	25	25	513	-
Fianarantsoa	1.380	11	11	1.369	-
Mahajanga	2.824	223	196	2.628	27
Toamasina	2.433	184	178	2.255	6
Toliary	1.643	60	54	1.589	6
Ens.Madaga.	20.113	1.793	1.754	18.359	39

Source : DEMO - MINFOPTLS

- Le tableau montre qu'il y a un gap de 18.359 entre la demande et l'offre d'emploi pour l'ensemble de Madagascar, ce qui donne un taux de placement de l'ordre de 8,7 %.

- Si nous poussons encore plus loin l'analyse et que nous observons du côté de l'offre, nous pouvons constater que les offres satisfaites sont celles des emplois subalternes qui exigent peu ou pas de niveau éducatif. Et encore faut-il préciser que ce sont les établissements du secteur public qui en ont le monopole.

Le tableau suivant, dressé à partir de données recueillies au SPEMO (Service Provincial de la Main d'Oeuvre) de Toamasina, est à cet égard très illustratif.

Tableau N° 30 : Profil de l'offre d'emploi pour l'année 1988 selon les secteurs.

Catégories	Secteur		Total pu + pv
	Public	Privé	
Professionnelles			
- Assistant	01	-	01
- Secrétaire dactylo	08	01	09
- Educatrice préscola.	01	-	01
- Planton	07	-	07
- Femme de chambre	03	-	03
- Chauffeur	08	02	10
- Serveuse	03	-	03
- Servant(e)	05	-	05
- Gardien	06	-	06
- Menuisier	07	02	09
- Plombier	05	-	05
- Cuisinier	03	-	03
- Géomètre	-	01	01
- Technicien agricole	-	02	02
- Responsable informat.	01	-	01
- Comptable	02	-	02
- Mécanicien	01	-	01
- Electricien	01	-	01
TOTAL	65	08	73

Source : SPEMO - DEMO - Toamasina

- Le tableau montre clairement que les employeurs du secteur privé ont rarement recours aux bureaux de placement.

Chapitre I : Les caractéristiques générales des entreprises

Les considérations précédentes sur la situation du marché du travail constituent à notre avis des raisons supplémentaires pour effectuer des études de terrain.

Dans le présent chapitre, nous analyserons les caractéristiques des entreprises couvertes par l'enquête. Nous essayerons de faire une distinction entre les caractéristiques techniques et les caractéristiques sociales.

1 - Les caractéristiques techniques

Dans cette section, nous verrons les conditions physiques de production et le capital technique.

1.1. Les conditions physiques de production

1.1.1. Type d'implantation matérielle: l'examen du tableau N° 6 (voir annexe) montre que le type d'implantation des établissements diffère selon les secteurs d'activité :

- dans le secteur Bois et meubles, 87,5 % des établissements disposent d'un espace couvert, 50 % d'un espace couvert avec abri et 25 % se servent de pièces d'habitation en guise de lieu de travail.
- dans le secteur des bâtiments, le type d'implantation est très diversifié car 85,7 % des entreprises disposent d'un espace couvert avec abri contre 14,3 % qui exercent dans des pièces d'habitation

- en ce qui concerne le secteur des garages /réparations, 66,66 %disposent d'un espace couvert avec abri, 20 % exercent dans des pièces d'habitation et le reste (6,66 %) dans un espace non couvert avec abri,

- dans l'Industrie alimentaire, tous les établissements disposent d'un espace couvert avec abri et seulement 7,69 % se servent de pièces d'habitation en guise de lieu de travail.

- dans le secteur des métaux, dans 75 % des cas,l'entreprise dispose d'un espace couvert avec abri, seule une proportion de 12.5 % dispose d'un espace non couvert avec abri.

Tous secteurs confondus, environ 62,74 % des entréprises enquêtées disposent d'un espace couvert, 15,68 % exercent dans des pièces d'habitation, mais 13,12 % n'ont pas d'abri et ce type d'implantation est dominant dans le secteur des garages et des bâtiments; et inexistant dans les Bois et l'Industrie alimentaire.Ceci s'explique sans doute par le fait que ces derniers sont à un développement plus proche du secteur moderne.

1.1.2- Utilisation eau et énergie:

Tous secteurs confondus, environ 92 % des entreprises enquêtées et de production; 72,5 % des établissements utilisent de l'électricité en force industrielle. La proportion des entreprises disposant de l'eau courante est respectivement de 25 % dans le secteur du Bois, 71,4 % dans les bâtiments, 84 %dans l'industrie alimentaire et 33,33 % dans le secteur des garages/réparation.

En ce qui concerne la consommation en eau et énergie, l'enquête a montré que 35 % des établissements dépensent en moyenne 75.000 FMG pour l'eau et l'énergie, 23,5 % consomme plus de 100.000 FMG par mois et seule une proportion de 5,88% ont une consommation mensuelle de 10.000 FMG.

1.1.3- Mode de jouissance de l'entreprise:

Environ 65 % des établissements enquêtés sont propriétés de l'entreprise; 27 % louent leur lieu d'implantation et plus de 10 % paient plus de 5.000 FMG de location. Le cas d'occupation gratuite est faible dans les activités de services (6,6 % dans les Garaques et Réparations, 12,5 % dans le Bois) et dans les activités de production (7,69 % dans l'Industrie alimentaire et inexistant dans le secteur des Métaux).

1.1.4- Organisation de l'horaire de travail

Si on considère tous les secteurs d'activité, on constate que 66,6 % des entreprises ont un horaire de travail rigide. Les proportions sont respectivement de 87,5 % dans le secteur Bois, 71,42 % dans les Bâtiments, 53,33 % dans les Garages, 76 % dans l'Industrie alimentaire et 50 % dans les Métaux. L'horaire flexible est dominant dans les secteurs comme les Bâtiments (42,85 %), les Garages (40 %). Ce mode d'organisation de l'horaire du travail est faible dans l'Industrie alimentaire (23,07 %) et dans les Ouvrages métalliques (25 %). Il est inexistant dans le secteur du Bois. L'horaire continu est dominant dans l'Industrie alimentaire (53,84 %) et dans les Bâtiments (42,85 %). Ce pourcentage est faible dans le secteur du Bois (12,5 %). En ce qui concerne la quantité d'heures de travail, 74,5 % des entreprises enquêtées travaillent en moyenne 40 heures par semaine, tandis que 25 % travaillent entre 50 à 100 heures par semaine. Les proportions sont respectivement de 25 % dans le secteur du Bois, 28,88 % dans les Bâtiments, 20 % dans les Garages, 30,7 % dans l'Industrie alimentaire et 25 % dans les ouvrages métalliques.

1.2. Le Capital Technique

Dans cette sous-section ^{nous verrons} d'une part la nature et le mode d'acquisition, le montant du capital technique de départ ainsi que la source d'autre part.

1.2.1- Nature et mode d'acquisition du Capital technique :

L'enquête a montré l'existence de cinq types de capital technique, à savoir :

- l'atelier (hangar et abri);
- l'équipement mobilier;
- les machines;
- l'outillage spécial;
- et le matériel roulant

Tous les secteurs confondus, 66,66 % des établissements disposent d'un hangar et abri, 41 % disposent d'équipement mobilier, 78,5 % de machines et d'outillage spécial et 56 % de matériel roulant.

Le capital technique est dans 70 % de cas acheté neuf, 52 % acheté d'occasion et 5,88 % fabriqué.

1.2.2- Le montant du capital technique de départ :

On note une prépondérance des petites unités surtout dans les secteurs des Garages et des Métaux où presque la moitié des entreprises ont un capital technique de départ inférieur à un million de FMG. Néanmoins, on constate dans tous les secteurs l'existence des moyennes entreprises qui possèdent un capital technique d'une valeur moyenne de 5 millions de FMG (87,5 des entreprises du Bois, 42,85 % dans les Bâtiments, 26,66 % des Garages, 30 % dans l'Industrie alimentaire et 12,5 % dans les Métaux).

Les grandes unités de production possédant un capital technique de départ de plus de dix millions, sont également pourvues dans tous les secteurs couverts par l'enquête. La proportion est de 12,5 % dans le Bois, 57,15 % dans les Bâtiments, 20 % dans les Garages, 53,84 % dans l'Industrie alimentaire et 37,5 % dans le secteur des ouvrages métalliques.

1.2.3- La source du capital technique de départ

La source dominante du capital technique de départ est dans tous les cas le fonds personnel ; il atteint le maximum dans les Bâtiments (100 %), moyen dans le Bois, les Garages et les Métaux (respectivement de 87,5 %, 60 % et 75 %) et faible dans l'Industrie alimentaire (46 %).

L'accès au fonds institutionnel est dans tous les cas faible car il n'est que de 33 % avec toutefois une pointe dans les Bâtiments (57,14 %) et l'Industrie alimentaire (46,15%).

L'emprunt familial est une source de capital technique qu'on retrouve uniquement dans les secteurs des Garages, de l'Industrie alimentaire et les Métaux. Le pourcentage des établissements ayant eu recours à cette source de capital est respectivement de 13,33 %, 15,38 % et 12,5 % dans les secteurs pré-cités.

Jusqu'ici nous avons pu analyser les caractéristiques techniques des entreprises. Nous avons pu constater que même à l'intérieur d'un même secteur d'activité, les variations sont telles qu'il n'est pas aisé de classer les différents types d'activité selon leur mode de gestion de la main-d'oeuvre. Pour élargir notre champ d'investigation, nous allons compléter l'analyse par celle des caractéristiques sociales des entreprises.

2. Les caractéristiques sociales des entreprises

Dans cette section consacrée aux caractéristiques sociales des entreprises couvertes par l'enquête, nous verrons principalement l'âge des entreprises, leurs statuts juridiques, les types d'activité, les chiffres d'affaires et l'environnement institutionnel dans lequel les entreprises évoluent.

2.1. L'âge des entreprises

Tous secteurs confondus, environ 10 % des entreprises ont au moins deux ans d'existence et cette proportion concerne exclusivement les Garages et les Réparations, 17,6 % ont entre deux à cinq ans d'existence avec dominance du secteur Bâtiments (57,15 %). Le reste des entreprises ont plus de cinq ans d'existence. La proportion est de 100 % dans le Bois, 42,5 % dans les Bâtiments, 60 % dans les Garage, 84 % dans l'Industrie alimentaire et 75 % dans le secteur des ouvrages métalliques.

2.2. Le statut juridique des entreprises

Environ 55 % des établissements enquêtés sont des entreprises individuelles. Ce statut concerne tous les établissements du secteur Bois (100 %), 42,86 % des Bâtiments, 66,6 % des Garages, 26,6 % de l'Industrie alimentaire et 37,5 % des établissements des Métaux. Le statut de société anonyme à responsabilité limitée ne concerne que 29,41 % de tous les établissements enquêtés avec une pointe dans le secteur alimentaire (46,15 %) et ouvrages métalliques (50 %) et respectivement de 28,57 % et 20 % dans les Bâtiments et les Garages. Ce statut est inexistant dans le secteur du Bois. Le statut d'entreprise socialiste ne touche au plus, que 4 % de tous les établissements enquêtés avec exclusivité du secteur de l'Industrie alimentaire.

Enfin le nombre portant le statut de société d'économie mixte est faible et ne concerne que les secteurs de l'Industrie alimentaire et des Métaux où les proportions sont respectivement de 7,69 % et 12,5 %.

2.3. Types d'activité de l'entreprise

Les types d'activité des entreprises sont très diversifiées ; la majorité des entreprises de tous les secteurs se spécialisent dans la production (56,86 %), sauf les entreprises des Garages et Réparations et des Bâtiments. L'activité commerciale est le second type d'activité dominant pour toutes les entreprises. Il concerne 100 % des entreprises de l'Industrie alimentaire, 75 % dans le secteur du Bois, 33 % et 37,5 % respectivement dans les Garages et les Métaux.

La réparation pour révente ne concerne que 7,8 % des établissements et encore faut-il préciser qu'il n'existe que dans le secteur des Garages/réparations où il est de 26,6 %.

"Les prestations de services" tient une place importante dans tous les secteurs considérés: ce type d'activité touche tous les établissements des bâtiments, 75 % du secteur Bois, 66 % des Garages et 50 % des entreprises des Métaux.

Et qu'en est-il des chiffres d'affaires des entreprises ?

2.4. Les chiffres d'affaires

Cette section concernant les chiffres d'affaires des établissements est particulièrement instructive à propos de la puissance de l'établissement sur le marché. Environ 41,7 % des entreprises enquêtées réalisent un chiffre d'affaires de plus de dix millions. C'est le cas de 71 % des entreprises de Bâtiment, 62 % du secteur du Bois, 50 % des Métaux et respectivement de 30 % et 20 % de l'Industrie alimentaire et des Garages/réparations. Néanmoins, on constate qu'environ 19 % des établissements couverts par l'enquête réalisent un chiffre d'affaires moyen de cinq millions de FMG, et une proportion faible (13,7 %) réalisent entre 10.000 FMG à un million de FMG de chiffre d'affaires.

Ce dernier cas concerne uniquement les Garages (11,76 %) et les Métaux (12,5 %). Notons que ces deux secteurs incorporent les unités de production les plus performantes et celles dont le chiffre d'affaires réalisé est modeste. Ceci est sans doute dû à la coexistence au sein d'un même secteur d'entreprises modernes et d'entreprises traditionnelles.

2.5. Location de services extérieurs

Environ 74,5 % des entreprises louent des services extérieurs. La nature de ces services est dans 41 % des cas la maintenance, 31 % les grosses réparations et 23,5 % la sous-traitance. Le gros fournisseur de ces services est dans 51 % des cas de grosses entreprises et dans 17,64 % des cas des entreprises informelles. Les individus et les ménages n'occupent qu'une place moins importante parmi les fournisseurs de services extérieurs où la proportion est de 5,88 %.

2.6. Environnement institutionnel

Le cadre institutionnel des activités peut être appréhendé à travers l'affiliation à l'OMSI (Office Malgache Sanitaire pour l'Industrie) et la possession ou l'enregistrement à la CNaPS (Caisse Nationale de Prévoyance Sociale). Nous pensons que ces facteurs constituent de bons indicateurs du comportement des établissements vis-à-vis des autorités et de la société globale.

Le taux d'affiliation à l'OMSI est respectivement de 100 % dans le secteur Bois, 71 % dans les Bâtiments, 53 % dans les Garages et l'Industrie alimentaire et 75 % dans les Métaux.

Le taux élevé d'affiliation à la CNaPS concerne 100 %, 84 % et 75 % respectivement des activités de Bâtiments, de l'Industrie alimentaire et du Bois. Cependant, 46 % des entreprises des Garages, 50 % des activités des Métaux, 25 % dans le Bois et 15,38 % dans l'Industrie alimentaire ne possèdent pas de numéros à la CNaPS.

Ceci est sans doute dû en grande partie à la volonté de ces établissements de se soustraire aux obligations déclaratives qui pourraient apparaître comme un moyen de contrôle de l'Etat sur les activités. La remarque importante à faire est que cette situation concerne tous les secteurs d'activité avec dominance dans les Métaux et les Garages. L'enquête a également montré que la majorité des entreprises nouent des relations avec l'Etat (64,7 %) contre une proportion non moins importante (35,3 %). Cette relation avec l'Etat est intense dans les secteurs des Bâtiments (100 %), des Garages-réparation (60 %) et de l'Industrie alimentaire (69,23 %). Elle est relativement moins importante dans le secteur du Bois (37,5 %). Les liens entre l'Etat et certains secteurs d'activité se sont renforcés notamment pendant la reconstruction des dégâts cycloniques de 1986. Ceci explique sans doute le fait que l'Etat constitue un client important pour les secteurs des Bâtiments (85 %) et de l'Industrie alimentaire (53,8 %).

Jusqu'ici, nous avons pu analyser les caractéristiques générales des entreprises couvertes par l'enquête. Nous avons décrit le cadre physique, technique et institutionnel dans lequel évoluent les entreprises. L'analyse de ces différentes caractéristiques a révélé une certaine disparité entre les différents secteurs d'activité. Et, au sein d'un même secteur d'activité, les variations au niveau des caractéristiques (techniques et sociales) sont beaucoup plus sensibles. En effet, l'étude montre clairement qu'il y a de grandes différences entre le secteur Bois et le secteur des Métaux, par exemple. On constate également de grandes différences, dans le secteur Garages par exemple, entre les établissements comme Peugeot ou Renault et le mécanicien du secteur traditionnel. La même observation est valable pour les secteurs des Métaux et de l'Industrie alimentaire, bien que moins vraie pour les secteurs des Bâtiments et du Bois. Maintenant, il s'agit pour nous de confronter les différentes caractéristiques des entreprises avec leur mode d'utilisation de la main-d'oeuvre. Autrement dit, y a-t-il des corrélations entre les caractéristiques des établissements et les structures de l'emploi ?

CHAPITRE II : L'EMPLOI ET LA MAIN D'OEUVRE

Dans ce chapitre, il sera surtout question de la contribution des établissements à l'emploi, des structures de l'emploi et des caractéristiques générales de la main-d'oeuvre.

1. La contribution des établissements à l'emploi

Dans cette section, nous nous efforcerons de mettre en évidence le rôle des activités dans l'économie du pays et ceci à travers l'évaluation du volume de l'emploi regénéré par les cinq secteurs couverts par l'étude. Pour apprécier le volume de la main-d'oeuvre employée, nous donnons ci-dessous un tableau qui donne la répartition de la main-d'oeuvre par secteur d'activité.

Tableau N° 31 : Répartition sectorielle de la main-d'oeuvre

	B & M	B.T.P.	G/Rép	Ind Al	O.M	T
Effectif	108	278	150	874	589	1.999
Nombre Ets	08	07	15	13	08	51
%	5,4	13,9	7,5	43,7	29,4	100
Effectif moyen par Etablissement	13	39	10	67	73	39

- Le tableau montre que les secteurs de l'Industrie alimentaire et des Métaux fournissent à eux seuls plus de 70 % de la main d'oeuvre.

Ceci est sans doute dû au fait que ce sont les secteurs qui comportent une grande proportion d'établissements employant un nombre élevé de travailleurs.

- L'enquête a également révélé un effectif moyen par entreprise de l'ordre de 13 dans le Bois, 39 dans les Bâtiments, 10 dans les Garages/réparation, 67 dans l'Industrie alimentaire et 73 dans les Ouvrages métalliques. Notons que ces chiffres tiennent compte de la main d'oeuvre familiale, du personnel non rémunéré et de la main d'oeuvre saisonnière.

Si nous rapportons ces chiffres au nombre total des entreprises recensées exerçant dans les cinq secteurs, et que nous y incorporons le nombre des patrons et de leurs associés, nous obtenons un volume de main-d'oeuvre réparti comme suit :

- . 191 dans le secteur des Bois et Meubles
- . 518 dans le secteur des Bâtiments
- . 478 dans le secteur des Garages/réparation
- . 887 dans le secteur de l'Industrie alimentaire
- . 886 dans le secteur des Métaux
-
- 2.960

Ce qui donne un volume total de l'emploi salarié créé par les cinq secteurs s'élevant à 2960 unités dont près de 60 % exerce dans l'Industrie alimentaire et les Ouvrages Métalliques. La part respective des autres secteurs est de 16,1 % pour les Garages/réparation, 17,5 % pour les Bâtiments et 6,4 % pour les Bois.

Enfin en supposant qu'un travailleur entretient en moyenne cinq personnes à sa charge, le nombre de personnes vivant des activités s'élève à 14.800 unités, soit un taux de dépendance de l'ordre de 11,86 % de la population de la ville de Toamasina estimée à 165.000 en 1988.

Cependant, cette contribution des établissements à l'emploi cache d'énormes disparités au sein des secteurs d'activité. Le tableau suivant donne la taille des établissements (mesurée au nombre de travailleurs) et de leur répartition par secteur d'activité.

Tableau N° 16: Concentration et Répartition sectorielle de la main-d'oeuvre (en pourcentage).

Taille/Secteur	B&M	BTP	G/Rép	Ind Al	OM	TOTAL
- de 5 ouvriers	12,5	-	46,6	-	25	19,6
6 à 10 ouvriers	37,5	14,28	6,6	7,69	12,5	13,7
11 à 20 ouvriers	37,5	28,57	27,8	15,38	-	19,6
21 à 30 ouvriers	-	28,57	20	7,69	12,5	13,7
+ de 30 ouvriers	12,5	28,57	-	69,23	50	31,3
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Le tableau montre que la taille des établissements et partant le nombre de travailleurs varie considérablement même à l'intérieur d'un même secteur d'activité. Dans le secteur Bois, on relève une prépondérance des établissements employant des ouvriers dont l'effectif est compris entre 6 et 20 ouvriers (75 %). Dans ce même secteur, la part des entreprises employant moins de 5 ouvriers et celles employant plus de 30 ouvriers est partout de 12.5 %.

- Concernant le secteur des Bâtiments, on constate la prédominance des établissements employant plus de 11 ouvriers (85,7 %).

Néanmoins, on relève une faible proportion (14,28 %) employant 6 à 10 ouvriers.

- Le cas du secteur des Garages/réparation est très important dans la mesure où 46.6 % des entreprises couvertes par l'étude emploient des ouvriers dont les effectifs sont en dessous de 5 ouvriers. Une autre remarque importante à faire concernant le secteur des Garages est l'inexistence d'établissements employant plus de 30 ouvriers. Les entreprises sont de taille moyenne ayant un effectif compris entre 11 et 30 ouvriers. (47,80 %).

- Le secteur de l'Industrie alimentaire est sans doute le secteur où l'on observe une intense utilisation de la main-d'oeuvre. En effet, on constate une prédominance d'établissements employant plus de 30 ouvriers (69,23 %). Ceci s'explique sans doute par le fait que ce secteur comme celui des Bâtiments utilise une grande proportion de travailleurs saisonniers et de main-d'oeuvre familiale.

- Enfin, pour le secteur des ouvrages en métaux, la distribution de la taille des établissements semble être bien "étalée". bien qu'il y ait dominance des grandes unités de production employant un effectif supérieur à 30 ouvriers. Néanmoins, à l'instar des secteurs du Bois et Garages/réparation, on y relève l'existence de petites unités employant moins de 5 ouvriers (25 %). En tout cas, si on considère tous les secteurs d'activité, on constate une prédominance de grandes unités employant plus de 30 ouvriers (31,3%). Viennent ensuite les établissements que nous qualifierons de "moyens traditionnels" (11 à 20 ouvriers) et les établissements utilisant moins de 5 ouvriers. La proportion est dans les deux cas de 19.6 %. En dernière position, nous avons les entreprises ayant un effectif compris entre 6 et 10 ouvriers et celles utilisant 21 à 30 ouvriers (dans les deux cas 13.7).

Cette disparité dans l'intensité de la main-d'oeuvre nous a permis d'avancer un schéma qui traduit la concentration de la main-d'oeuvre. Notons que pour cette classification nous nous sommes inspiré des travaux de W. STEEL in "Education, Travail et Secteur traditionnel". P24

A la différence de STEEL qui voyait trois secteurs (casuel, intermédiaire et moderne), nous proposons une classification qui tiendrait compte de tous les types d'activité.

Tableau N°32 :

Secteurs	Nombre employés ou ouvriers	%
Traditionnel	Moins de 5 ouvriers	19,6
Traditionnel moderne	6 à 10 ouvriers	13,7
Moyen traditionnel	11 à 20 ouvriers	19,6
Moyen moderne	21 à 30 ouvriers	13,7
Moderne	+ de 30 ouvriers	31,4

Cette classification est encore très sommaire dans la mesure où dans le secteur moderne (plus de 30 ouvriers) on peut encore opérer une distinction entre les établissements "modernes" de taille moyenne (31 à 50 ouvriers) et ceux de grande échelle utilisant plus de 50 ouvriers.

Les considérations précédentes sur le volume et la concentration sectorielle de la main-d'oeuvre témoignent d'une énorme disparité tant entre les secteurs qu'à l'intérieur de chaque secteur.

Dans la section suivante, nous essayerons de voir dans quelles mesures cette division ou cette stratification correspond à des structures bien déterminées de l'emploi.

2. Les structures d'emploi

Les considérations précédentes sur le volume et la concentration sectorielle de la main-d'oeuvre témoignent d'une grande disparité entre les secteurs d'activité. Même au sein d'un même secteur les variations sont telles qu'il est difficile d'apprécier de manière fiable le mode d'utilisation de la main-d'oeuvre.

Dans cette section relative aux structures d'emploi, nous essayerons de confronter cette division sectorielle et intrasectorielle avec les caractéristiques des entreprises (techniques et sociales). En effet, nous avons bien posé en hypothèse que le mode de gestion de la main-d'oeuvre n'est pas unique pour toutes les entreprises et que ce mode varie en fonction de certaines variables relatives aux caractéristiques techniques et sociales des établissements. Les structures d'emploi correspondent à la répartition des effectifs du personnel des entreprises par niveau de responsabilité hiérarchique, par type d'activité de l'entreprise ou encore par département et par tâche dans l'entreprise. Pour le besoin de l'analyse et pour des raisons évidentes d'utilité, nous nous sommes contentés du niveau de responsabilité hiérarchique en divisant la main-d'oeuvre en direction et exécution. En outre, pour pouvoir apprécier l'importance de certaines catégories de la main-d'oeuvre, nous avons opéré une subdivision dans la catégorie des exécutants : nous avons d'une part les ouvriers et les employés, et d'autre part, les apprentis et la main-d'oeuvre d'origine familiale.

Dans le même ordre d'idées, nous classons dans la rubrique "patrons et associés" aussi bien le patron individuel que les cadres supérieurs employés au niveau de la direction des entreprises.

Cette précaution nous semble capitale dans la mesure où on est en présence de différents types d'entreprises, de différentes tailles où le nombre de la main-d'oeuvre employée peut varier de un à plus de 100 unités.

Le tableau suivant donne la structure des emplois selon les secteurs d'activité.

Tableau N° 33: Structure selon le secteur d'activité.

Taille/Secteur	B&M	BTP	G/Rép	Ind Al	OM
Patrons et associés	10,90	9,87	12,42	10,33	5,49
Ouvriers et employés	82,54	87,08	72,89	84,51	90,55
Apprentis et aides familiales	7,46	3,05	14,69	5,16	3,96
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

- Le tableau montre que la proportion des patrons et associés est élevée dans le secteur des Garages/réparations (12,42 %) et faible dans le secteur des Métaux (5,49 %). Cette différence entre les deux secteurs peut s'expliquer d'une part par l'existence d'un encadrement assez suffisant malgré la faiblesse des effectifs pour le secteur des Garages/réparations; et d'autre part, par le fait que le secteur qui utilise le plus de main-d'oeuvre. Ce qui fait que malgré un personnel de direction et d'encadrement assez pourvu, le taux n'est pas à la mesure de couvrir le nombre élevé du personnel d'exécution. (Cas du secteur OM).

- D'autres explications peuvent encore intervenir : comme l'existence d'un nombre élevé d'entreprises individuelles dans le secteur des Garages et le nombre élevé de temporaires et de saisonniers dans les Métaux.

- Pour les ouvriers et employés, la proportion la plus élevée se trouve dans les secteurs des ouvrages métalliques et des Bâtiments (respectivement de 90,55 % et 87,08 %).

Ceci semble s'expliquer par le fait que ces deux secteurs (en plus du secteur de l'Industrie alimentaire) sont les plus gros utilisateurs de manoeuvres, de "temporaires" et de travailleurs saisonniers. La part des autres secteurs d'activité est respectivement de 84,51 %, 82,54 % et 73,89 pour les secteurs de l'Industrie alimentaire, des Bois et meubles et des Garages /réparation.

- En ce qui concerne les apprentis et les aides familiaux, le tableau révèle que l'utilisation est intense dans le secteur des Garages:réparation (14,69 %), moyenne dans les secteurs du Bois et de l'Industrie alimentaire (respectivement de 7,46 % et 5,16 %) et faible dans les secteurs des Métaux (3,96 %) et des Bâtiments (3,05 %).

Nous aurons le temps d'approfondir cette question relative aux apprentis quand nous aborderons le rôle de formation des activités. L'analyse des structures d'emploi menée jusqu'ici a montré qu'il existe une grande variation dans l'utilisation de la main-d'oeuvre. Il semble que cette variation est beaucoup plus sensible entre les secteurs reflétant différents processus de production et ceux dont l'acte de production est de type simple n'exigeant que peu de main-d'oeuvre et un niveau technologique modeste.

Mais pour aller au-delà, il convient de voir les variations des structures d'emploi à l'intérieur d'un même secteur d'activité.

Quels sont les facteurs qui déterminent de telles variations?

Pour vérifier notre hypothèse, nous avons opté pour le secteur des ouvrages métalliques qui présente l'avantage d'être le plus représentatif de tous les types d'activité (grand ou petit, traditionnel ou moderne). Ensuite, nous avons considéré quelques variables relatives aux caractéristiques techniques et sociales des entreprises du secteur. L'étude des corrélations entre les structures d'emploi et les différentes variables considérées ont donné les tableaux suivants :

Tableau N° 34 : Structure de l'emploi selon la taille de l'entreprise (%) :

Cat.Prof/Taille	- de 5 ouvr.	6 à 10	11 à 20	21 à 30	+ 30
Patrons & associés	34,4	10,5	9,1	9,1	8,5
Ouvriers & employés	58,6	73,6	82,5	81,5	88,2
Apprentis et aides familiales	6,8	15,7	8,3	9,2	3,1

Tableau N° 35 : Structure de l'emploi selon le chiffre d'affaires (%) :

Catég.prof./C.A	- de 100.000	100 à 1M	1M à 10M	+ de 10M
Patrons et associés	28,05	10,23	9,06	4,64
Ouvriers et employés	62,91	83,65	88,89	93,34
Apprentis et aides familiales	9,04	6,12	2,50	2,02

Tableau N° 36 : Structure selon le statut juridique :

Cat prof. / Statut jurid.	SARL	S.A	S.E.M	E.I.
Patrons et associés	16,66	11,89	12,89	10,58
Ouvriers et employés	73,80	85,84	86,19	82,45
Apprentis et aides familiales	9,52	2,25	0,95	6,96

Code statut :

S.A.R.L : Société anonyme à revenu limité

S.A. : Société anonyme

S.E.M : Société d'économie mixte

E.I. : Entreprise individuelle

- L'analyse du premier tableau montre que la part relative des patrons et associés ainsi que celle des apprentis et aides familiaux sont en corrélation négative avec la taille des entreprises. Par contre, le taux des ouvriers et des employés croît avec la taille des établissements qui varie de 58,6 % pour les moins de 5 salariés, à 88,2 % pour les entreprises de plus de 30 salariés.

Les raisons de telles variations sont multiples : la baisse progressive du taux d'encadrement semble être due à la prédominance de l'association dans la direction de l'établissement dans les unités de moins de 5 salariés. Et, d'autre part, ceci peut s'expliquer par la prédominance d'unités employant une masse considérable de main-d'œuvre, pour les plus de 30 salariés.

- Les mêmes observations sont valables pour les chiffres d'affaires. En effet, il semble que les taux d'encadrement varient à l'inverse des chiffres d'affaires réalisés et que la concentration du personnel d'exécution est supérieure dans les unités qui réalisent plus de 10 millions de chiffre d'affaires.

- Pour le dernier tableau, les chiffres semblent corroborer les constatations faites précédemment sur la taille et les chiffres d'affaires. Le taux d'encadrement semble être élevé dans les sociétés anonymes privées que dans les entreprises individuelles. On peut multiplier les exemples en prenant d'autres variables, mais les taux trouvés ne seront pas toujours significatifs sur le plan statistique en raison principalement de la faiblesse de l'échantillon choisi. Ainsi donc, d'autres caractéristiques d'ordre social viennent expliquer les variations des structures d'emploi au sein d'un même secteur. Ainsi, il y a de grandes différences entre le garage ou l'atelier du secteur "traditionnel" et le garage de type Renault ou Peugeot. Les différences seront d'autant plus marquées que l'entreprise sera, par exemple, une société anonyme privée plutôt qu'une entreprise individuelle.

Nous pensons que ces disparités représentent une grande division entre tâche de direction et tâche d'exécution, une plus grande variété de contrôles, de la qualité de la production d'une part, du comportement du personnel d'autre part.

Cette décomposition de la main-d'œuvre en trois grandes catégories est peut-être trop sommaire dans la mesure où elle ne donne pas les détails sur les catégories professionnelles ou les hiérarchies professionnelles véritables. En effet, de grandes différences pourraient exister entre un manoeuvre et un ouvrier professionnel sur le plan des caractéristiques. Néanmoins, cette division en trois catégories a permis de tirer quelques enseignements utiles sur l'encadrement des entreprises couvertes par l'étude.

La conclusion que suggère l'analyse des structures d'emploi est qu'il est impossible de donner des coefficients d'utilisation de la main-d'œuvre de manière fiable et significative. A moins que d'autres analyses effectuées sur un grand nombre d'observations et un échantillon de grande taille ne viennent infirmer cette conclusion.

L'analyse des structures d'emploi a révélé l'importance des facteurs dont il convient de tenir compte notamment en matière de planification de la main-d'œuvre. Il ressort de cette étude qu'une telle perspective requiert qu'on dispose au moins de différents taux de structure d'emploi par secteur et par type d'entreprises. Ce n'est qu'après qu'on fera des hypothèses sur l'évolution future de la structure de l'économie par secteur et type d'entreprises afin de pouvoir apprécier les effets de cette évolution sur celle des structures d'emploi.

Mais les données sur les structures d'emploi doivent être complétées par des données sur les caractéristiques de la main-d'œuvre, caractéristiques qui, selon les hypothèses varient d'un secteur à l'autre.

Les caractéristiques de la main-d'oeuvre

Dans cette section, il sera fait une analyse des caractéristiques générales de la main-d'oeuvre employée dans les cinq secteurs d'activité. Une importance particulière sera accordée aux caractéristiques éducatives de la main-d'oeuvre.

Nous verrons donc successivement les profils de l'employeur, de l'ouvrier et de l'apprenti.

3.1. Le profil de l'employeur :

Le "patron" est dans la majorité des cas de nationalité malagasy. Les proportions sont de 75 % pour les secteurs du Bois et des Métaux, respectivement de 85,7 %, 93,3 % et 76,9% pour les secteurs des Bâtiments, des Garages et de l'Industrie alimentaire.

Il est de sexe masculin (100 % pour les secteur des Bâtiments et des Ouvrages métalliques) et est âgé de plus de 40 ans.

Il est dans la plupart des cas un migrant qui s'installe dans la ville de Toamasina pour des raisons essentiellement professionnelles. L'enquête a révélé que l'employeur est marié avec en moyenne trois enfants à charge. Néanmoins, on relève une proportion non négligeable de chefs d'entreprises célibataires surtout dans les secteurs des Ouvrages métalliques (25 %) et des Garages/réparation (20 %).

Le niveau d'instruction de l'employeur est assez élevé. L'étude montre qu'il a, dans la majorité des cas, fini son premier cycle secondaire. Mais on relève également une proportion importante au niveau d'instruction supérieur (50 %, 42,8 %, 38,4 %, 26,6 % et 12,5 %) respectivement dans les Métaux, les Bâtiments, l'Industrie alimentaire, les Garages et le secteur du Bois.)

La remarque importante à faire concernant le profil de l'employeur est la prépondérance des diplômés de l'enseignement général par rapport à ceux ayant suivi une filière de formation technique.

Cette observation est étayée par le fait que plus de la moitié (54,9 %) des employeurs des cinq secteurs ont reçu leur formation soit sur le tas, soit en contact avec des voisins ou amis.

La proportion de ceux qui sont passés par un centre de formation est de 28,5 % pour le Bois, 57,1 % pour les Bâtiments, 53,3 % pour les Garages, 30,7 % pour l'Industrie alimentaire et 50 % dans le secteur des Ouvrages métalliques.

3.2. Le profil de l'ouvrier

L'ouvrier est de nationalité malagasy et est né dans les environs de Toamasina. Le cas d'ouvrier migrant est toutefois important (migrant au sens d'originaire des autres Faritany). Le taux atteint 41,17 % dans le secteur Bois et meubles, 57,14 % dans les Bâtiments, 31,8 % dans les Garages, 66,6 % dans l'Industrie alimentaire et 64 % dans le secteur des Métaux. Ceci tend à prouver que les ouvriers sont dans la plupart des cas des enfants de migrants venus dans la région pour des raisons de travail.

L'ouvrier est de sexe masculin (76,46 %, 85,71 %, 86,36 % et 93,3 % et 86 % respectivement dans les Bois et meubles, les Bâtiments, les Garages, l'Industrie alimentaire et les Métaux) et est âgé en moyenne de 26 ans

Le cas d'ouvrier âgé de moins de 18 ans n'existe que dans le secteur des Bois et meubles où la proportion atteint 11,66 % du total des ouvriers opérant dans le secteur. Par contre, on constate que l'ouvrier est relativement plus âgé au niveau des cinq secteurs car environ 61,8 % ont plus de 30 ans, avec une majorité ayant 35 ans et plus. Par ailleurs, l'enquête a révélé que l'ouvrier est dans la majorité des cas marié (67,7 %) et a à sa charge un à cinq enfants (46,6 %). Cependant, la part relative des ouvriers ayant à leur charge entre 6 à 10 enfants n'est pas négligeable car elle atteint 17,6 % dans le secteur Bois, 22,7 % dans les Garages, 46,6 % dans l'Industrie alimentaire et 32 % dans le secteur des Métaux. Ce cas est inexistant dans le secteur des Bâtiments.

L'enquête montre qu'environ 75 % des ouvriers ont un niveau d'instruction. Ceux qui ont fait l'école primaire s'élèvent à 31,3 % tandis que ceux ayant un niveau d'instruction secondaire et supérieure constituent respectivement 36,4 % et 6,7 %. Ce dernier cas concerne les secteurs des bâtiments (28,5 %), des Garages (4,5 %), de l'Industrie alimentaire (6,6 %) et des Ouvrages métalliques (4 %). La possession d'un diplôme est fréquente au niveau des cinq secteurs. Cependant, on note comme dans le cas de l'employeur, la prédominance de diplômés de l'enseignement général (72,7 %) par rapport à ceux ayant suivi un enseignement technique (27,3 %). Toutefois, cette faible proportion des diplômés de l'enseignement technique cache une énorme disparité qualitative : l'étude montre, par exemple, que 50 % du total des diplômés de ce type d'enseignement possède le B.A.E (Brevet d'Agent d'exécution). Les proportions sont respectivement de 16,6 % dans les Garages et 25 % dans le secteur des Ouvrages métalliques. La possession du Brevet technique est aussi fréquente dans les secteurs du Bâtiment (30 %) et des Ouvrages en Métaux (25 %). On relève également parmi les ouvriers des titulaires du Baccalauréat technique (40 % dans les Bâtiments, 16,6 % dans les Garages/réparation) et du diplôme d'ingénieur bien que ce dernier cas ne concerne que le secteur des Bâtiments.

Malgré ce niveau relativement élevé de l'instruction reçue par l'ouvrier, on note que ce facteur a été rarement considéré dans l'obtention de l'emploi actuel. En effet, on constate d'après les résultats de l'enquête que plus de 60 % de tous les ouvriers opérant dans les cinq secteurs ont appris leur métier "sur le tas". La proportion de ceux qui sont passés par un centre de formation s'élève à 32,2 %.

Le dernier statut professionnel de l'ouvrier révèle des résultats particulièrement intéressants notamment à propos de la mobilité professionnelle de l'ouvrier. En effet, on note que 38 % ont été avant l'obtention de l'emploi actuel, soit des ouvriers dans la même entreprise, soit des ouvriers dans d'autres entreprises qu'ils ont dû quitter pour diverses raisons.

Les ouvriers qui ont eu comme dernier statut professionnel "élève/étudiant" et "chômeur" sont respectivement de 27,9 % et 8,47 %. Les anciens apprentis constituent environ 22,03 %.

3.3. Le profil de l'apprenti :

L'apprenti est de nationalité malagasy (100 % dans les secteurs du Bois, des Garages et des Métaux) et est de sexe masculin (100 % dans les Bois et les Garages). Il est âgé en moyenne de 18 ans à 25 ans (60,6 %). Mais on note une proportion non négligeable d'apprentis âgés de moins de 18 ans (17,9 %). Le cas le plus frappant des apprentis est que malgré le nombre élevé des célibataires (79,7 %), on note une proportion de 14,6 % qui ont à leur charge deux à trois enfants. Les taux sont respectivement de 11,5 %, 4 % et 22,2 % pour les secteurs des Garages, de l'Industrie alimentaire et des Métaux. Les apprentis du secteur des Bois et ceux des Bâtiments sont à égalité avec un pourcentage de 25 % ayant des enfants à leur charge.

L'instruction générale de l'apprenti se situe à un niveau minimal du primaire sauf pour les secteurs des Garages et de l'Industrie alimentaire où les pourcentages des sans-instruction sont respectivement de 42,3 % et 28 %. La proportion de ceux ayant suivi une formation secondaire (générale ou technique) s'élève à 29,2 % du total des apprentis opérant au niveau des cinq secteurs.

L'étude a également montré que "l'apprenti" est dans la majorité des cas d'anciens élèves (50,6 %) qui ont eu comme ambition de continuer les études (78,6 %) mais n'ont pas pu le faire faute de moyens financiers (57,3 %). La durée de l'attente avant l'obtention du poste est en général moins de six mois (60,6 % pour tous les secteurs étudiés). La part relative de ceux qui ont dû attendre une année et plus est faible et ne constitue que 25 % dans le secteur des Bois, 8,3 % dans les Bâtiments, 15,3 % dans les Garages, 8 % dans l'Industrie alimentaire et 11,1 % dans le secteur des Métaux.

Tout ceci tend à prouver que cette catégorie de main-d'oeuvre n'a pas trop souffert en matière de recherche et d'obtention d'emploi.

En somme, l'analyse des caractéristiques de la main-d'oeuvre a permis de faire les constatations suivantes :

- il y a eu une élévation notable du niveau d'instruction de la main-d'oeuvre pour toutes les catégories professionnelles et pour tous les secteurs d'activité. Ceci est sans doute dû au développement et à la Démocratisation de la scolarisation.

- mais cette élévation du niveau éducatif de la main-d'oeuvre s'est dans une large mesure opérée au détriment de l'emploi. En effet, le mode de formation dominant semble être l'apprentissage sur le tas. Cette remarque concerne toutes les catégories professionnelles d'autant que la majorité des employeurs et des ouvriers enquêtés affirment être passés par l'apprentissage avant d'exercer leur profession.

- enfin, malgré le faible taux d'apprentissage (4,45 %), par rapport au volume total de la main-d'oeuvre, les apprentis ne semblent pas trop souffrir en matière de recherche et de perspective d'emploi.

Chapitre III : Les politiques de recrutement

Dans ce chapitre, nous touchons au coeur de la problématique, à savoir le comportement des employeurs lors du recrutement de la main-d'oeuvre de différentes compétences.

On a demandé aux employeurs ou aux responsables du recrutement du personnel de classer les éléments déterminants le recrutement selon l'importance qu'ils y attachent. Des "chaines" de critères ont été classées par ordre de préférence pour différentes occupations afin de déterminer la place et le rôle de l'éducation parmi ces critères.

Dans un premier temps, il sera fait un inventaire des critères possibles de recrutement. Ensuite, l'analyse portera sur le rôle et la place de l'éducation parmi ces critères. Et enfin, nous traiterons des différentes sources de recrutement.

1. Les critères de recrutement

A l'évidence les entreprises utilisent différents critères selon les secteurs et les types d'activité. Généralement, on distingue quatre groupes de critères, à savoir les critères ascriptifs, les critères de comportement et les critères de recommandation.

1.1 Les critères ascriptifs :

Parmi ce groupe de critères, nous avons l'âge, le sexe, l'état de santé, le casier judiciaire, etc...

Ces critères peuvent jouer un rôle important dans l'accès à certains emplois. En effet, il est généralement admis que les emplois de secrétaires, par exemple, soient occupés par des femmes alors que les emplois de comptables doivent l'être par des hommes et de préférence par des hommes au casier judiciaire vierge.

1.2. Les critères cognitifs :

Ce sont les critères qui sont en rapport avec les connaissances du candidat demandeur d'emploi. Parmi les critères cognitifs, on peut citer l'éducation, la formation professionnelle, l'expérience, la connaissance d'une langue étrangère, la réussite à un concours, etc....

1.3. Les critères de comportement :

Ce groupe de critères consiste en l'appréciation sur les attitudes et les qualités individuelles du candidat. Ce groupe de critères évidemment n'entre en ligne de compte que lorsqu'il s'agit de confirmer le prétendant à son poste. Il s'agit en l'occurrence de la ponctualité, de la présentation du sens des relations humaines, de l'obéissance, de la discipline, de l'initiative personnelle, etc...

1.4. Les critères de recommandation :

Ce dernier groupe de critères peut intervenir dans le processus de recrutement. Il s'agit de recommandations externes d'un employeur précédent, d'un parent ou d'un ami digne de confiance. L'analyse des politiques de recrutement fait apparaître des comportements différents non seulement selon les secteurs d'activité mais aussi selon la profession. En effet, l'étude montre que pour tous les secteurs, arrivent en tête les critères cognitifs et les critères ascriptifs. Viennent ensuite les critères de recommandation qui jouent un rôle important notamment pour les emplois du bas de la hiérarchie.

Certes, le caractère limité de cette étude n'a pas permis d'analyser le recrutement par profession. Mais les renseignements disponibles permettent cependant d'évaluer avec une plus ou moins grande certitude le comportement des employeurs face au problème crucial qu'est le recrutement du personnel.

- Pour le secteur des Bois et meubles, l'expérience arrive en tête de tous les critères de recrutement. L'âge et le sexe arrivent respectivement en deuxième et troisième position. L'employeur de ce secteur semble se méfier du candidat à la recherche de son premier emploi. Il préfère recruter des ouvriers qui ont déjà exercé ailleurs. Par ailleurs, l'activité du bois semble être faite pour les hommes plutôt que pour les femmes et de préférence plus jeunes.

- Pour le secteur des Bâtiments, ce classement est quelque peu modifié car l'expérience et l'âge sont à égalité et sont placés en première position avant le sexe. Le "patron" dans ce secteur a besoin surtout de jeune homme expérimenté capable de maîtriser les travaux de bâtiment.

- La même remarque est également valable pour le secteur des Garages/réparation à une différence près qu'en deuxième position est placé l'état de santé avant même le sexe. Ce qui tend à prouver que les métiers dans les Garages a besoin, en plus de l'expérience et du dynamisme, d'une main-d'oeuvre en bon état de santé.

- Pour les secteurs de l'Industrie alimentaire, on note une suprématie des critères ascriptifs sur les autres groupes de critères. En effet, l'étude montre que l'âge et le sexe arrivent tous deux en première position avant même l'expérience. La grande majorité des entreprises de ce secteur n'emploient que des jeunes et encore faut-il compter parmi elles un grand nombre qui n'emploient que des femmes uniquement (ou des hommes uniquement). En tous cas, l'importance accordée aux critères ascriptifs donne à penser que les emplois de ce secteur sont dans la plupart des cas de type simple n'exigeant que peu ou pas de connaissances particulières.

En plus, certains métiers de ce secteur peuvent être exercés par un individu ayant ou n'ayant pas d'expérience.

- En ce qui concerne le secteur des Ouvrages métalliques, les critères pertinents sont l'expérience et le sexe. Le dur métier des métaux exige que l'ouvrier ait déjà eu une expérience soit au cours de l'apprentissage dans la même entreprise soit dans une autre entreprise de même type et de même spécialité.

En plus il semble que ce métier des métaux soit exercé uniquement par des hommes. Les femmes ne semblent être admises que pour les postes moins exposés et dont l'éventuel remplacement ne pose pas de problème pour l'employeur. En deuxième position vient l'âge qui est en lui-même un bon indicateur de l'expérience. En effet, il semble que certains métiers ou spécialités du secteur des Ouvrages métalliques soient exercés uniquement par des personnes assez âgées, qui n'ont eu auparavant d'autres métiers que ceux qu'ils occupent actuellement.

La remarque importante à faire touche certains critères ascriptifs. Il est apparu que l'état civil et le casier judiciaire sont des critères qui sont rarement pris en compte par les employeurs, à l'exception de ceux des secteurs des Bois (pour l'état civil) et des ouvrages métalliques (pour le casier judiciaire).

Il semble que les "patrons" ne veulent pas prendre des risques dans l'embauche pour certains postes jugés "stratégiques". C'est le cas, par exemple, du comptable qui doit être non seulement marié mais aussi quelqu'un qui a eu des antécédents professionnels assez honnêtes.

Une autre remarque concerne les critères de comportement. Ce groupe de critères, à l'évidence n'entre pas en ligne de compte que lors du recrutement du personnel du haut de la hiérarchie. De ce fait, il ne concerne que les entreprises qui présentent différents types de profession, donc plus structurées. Mais en tout cas, les critères de comportement sont plus rarement utilisés par les employeurs car l'étude a montré que seules la discipline et la ponctualité, qui est encore une composante de cette discipline, figurent parmi les exigences des employeurs.

La discipline arrive en première position pour tous les secteurs d'activité sauf dans le secteur des Garages où elle vient après la ponctualité. Les autres critères de comportement semblent être méconnus par les employeurs lors du recrutement. L'essentiel pour eux c'est de disposer d'un personnel d'un certain âge et du sexe requis, ayant à son actif une certaine expérience de l'emploi et qui possède un certain sens de la discipline.

Une dernière remarque touche les critères de recommandation qui, parallèlement aux autres critères de recrutement, semblent être plus déterminants pour certains emplois. Nous aurons l'occasion d'analyser l'impact de ces critères dans la section réservée aux sources de recrutement.

2. La place de l'éducation parmi les critères de recrutement

Les considérations précédentes sur les critères de recrutement montrent que malgré une préférence accrue pour les critères cognitifs, l'éducation est un critère moins pertinent pour l'accès à tous les secteurs d'activité. Il semblerait que les employeurs ne veulent pas faire les frais du premier emploi et préfèrent recruter des candidats qui ont été déjà formés ailleurs.

Cette moindre importance accordée à l'éducation est corroborée par le fait que, tous secteurs confondus, environ 67,7 % des ouvriers et 54,9 % des patrons ont reçu leur formation sur le tas ou en contact avec des voisins et amis. Toutefois, le niveau éducatif joue un rôle non négligeable pour l'accès à certaines professions, notamment pour l'accès aux emplois du haut de la hiérarchie. Il est placé en deuxième position après l'expérience pour les secteurs des Bâtiments, de l'Industrie alimentaire et des Ouvrages métalliques. Ceci semble être dû à la prédominance au sein de ces secteurs de grandes unités où la possession d'un certain niveau éducatif est nécessaire pour le contrôle et du personnel et du processus de production.

L'éducation n'est pas considérée pour les secteurs des Bois et des Garages où elle arrive en dernière position après l'expérience et la formation professionnelle.

L'analyse du rôle et de la place que jouent certains critères dans l'accès à certains emplois nous a permis de comprendre dans une large mesure le fonctionnement du marché du travail. Mais pour aller au-delà, il convient de voir également les sources de recrutement.

Les sources de recrutement

L'analyse des sources de recrutement fait apparaître des résultats intéressants, notamment à propos du mode d'accès à certains emplois qui privilégie les recommandations externes.

Les réponses sollicitées consistent à répondre à la question : "comment avez-vous découvert votre emploi actuel ?". Le tableau que nous donnons ci-dessous illustre l'intégration différentielle des ouvriers à leurs emplois.

Tableau N° 37 : Mode de découverte de l'emploi selon les secteurs d'activité (%)

Paramètres	B & M	BTP	G/Rép	Ind al	OM	Total
Recherche personnelle	35,3	28,6	36,3	53,3	32	35,6
S.P.E.M.O	-	7,1	9,1	6,7	6	5,9
Parents. amis	58,9	21,4	50,0	33,3	56	48,3
Réussite à un concours	5,9	42,9	4,6	6,7	6	10,2
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Le tableau montre que pour les cinq secteurs étudiés, la source de recrutement est largement informelle.

En effet, l'étude a révélé que 48,3 % des travailleurs enquêtés affirment avoir obtenu leur emploi par recommandation d'un parent ou d'un ami. Ce mode est dominant dans le secteur des Bois et meubles (58,9 %), des Métaux (56 %) et des Garages (50 %).

- Le pourcentage d'ouvriers qui ont accédé à leur emploi par la recherche personnelle s'élève à environ 35,6 % avec dominance dans le secteur de l'Industrie alimentaire (53,3 %). Ce mode d'accès à l'emploi est fréquent dans les secteurs où les établissements possèdent leurs propres bourses de travail.

- La proportion d'ouvriers recrutés par l'entremise du Service de la main-d'oeuvre est de 5,9 % pour tous les secteurs d'activité. Nous avons déjà eu l'occasion, au début de cette partie, de noter que les employeurs ont rarement recours au bureau de placement sauf pour les emplois du bas de la hiérarchie qui exigent peu ou pas de niveau éducatif. Les pourcentages sont respectivement de 9,1 %, 7,1 %, 6,7 % et 6 % pour les secteurs des Garages, des Bâtiments, de l'Industrie alimentaire et des Métaux.

- La réussite à un concours ou à un test est en elle-même une assez bonne indication de la place des critères cognitifs dans le processus de recrutement. L'investigation empirique montre que dans les 10 % des ouvriers enquêtés affirment avoir obtenu leur emploi par voie de concours ou test. Ceci tend à prouver l'importance accordée à l'éducation par les entreprises pour certains postes. Ce mode d'accès à l'emploi est dominant dans le secteur des Bâtiments où la proportion atteint jusqu'à 42,9 % et relativement faible dans les autres secteurs (respectivement de 6,7 %, 6 %, 5,9 % et 4,6 % pour l'Industrie alimentaire, les Ouvrages métalliques, le Bois et les Garages).

En somme, ce chapitre traitant des politiques de recrutement des employeurs, nous a permis d'apprécier le rôle et la place de certains critères dans le processus de recrutement du personnel. On a pu noter que l'éducation est un critère moins pertinent pour tous les secteurs d'activité et pour toutes les professions.

Le niveau éducatif, s'il est considéré, semble être subordonné à l'expérience et aux recommandations qui déterminent l'obtention d'un emploi.

CODESRIA - BIBLIOTHEQUE

Chapitre IV : Le rôle de formation des activités

Ce rôle est le plus souvent assumé à travers le système d'apprentissage en tant que structure de transmission de qualification et de compétences techniques à l'intérieur des établissements. Dans un premier temps, nous verrons le volume des apprentis, ensuite, l'analyse portera sur la contribution de l'apprentissage à la formation du capital humain. Enfin, nous verrons comment les employeurs et les apprentis eux-mêmes perçoivent le système d'apprentissage.

1. Le volume des apprentis

Dans le chapitre traitant des structures de l'emploi, nous avons déjà eu l'occasion d'apprécier l'importance de cette catégorie de main-d'oeuvre, bien que les chiffres considérés prennent également en compte l'aide familiale.

L'un des traits saillants de l'étude menée sur le marché du travail de Toamasina est le faible taux d'apprentissage constaté au niveau des secteurs étudiés. Le pourcentage des apprentis dans les cinq secteurs s'élève à 3 %. Cependant, la répartition sectorielle est relativement supérieure dans les secteurs des Garages et des Bois où les taux sont respectivement de 5,4 % et 4,2 % du total de la main-d'oeuvre; elle est faible dans les autres secteurs et constitue respectivement 2,8 %; 2,3 % et 2,03 % des secteurs de l'Industrie alimentaire, des Bâtiments et des Métaux.

La répartition par catégories d'apprentis révèle également qu'une proportion de 61,7 % constitue un personnel non rémunéré, non salarié.

2. Le contenu de l'apprentissage

Cependant, au-delà de ce faible taux d'apprentissage, certains éléments permettent de penser que sa contribution à la formation du capital humain au niveau des établissements est importante :

- D'abord, les caractéristiques des employeurs ont montré qu'en moyenne 54,9 % des employeurs et 60 % des ouvriers opérant dans les cinq secteurs ont appris le métier à travers le système d'apprentissage. Ce qui confirme que l'apprentissage reste la source de formation privilégiée du capital humain à la base du fonctionnement des activités couvertes par l'étude;

- ensuite, il semble que le système d'apprentissage semble réussir dans un domaine aussi stratégique pour la formation que l'adéquation de cette formation à l'emploi : d'une part la plupart des ouvriers travaillant dans les établissements sont d'anciens apprentis embauchés après leur formation et d'autre part une proportion de 61,7 % des apprentis interrogés affirme être optimistes quant à leur avenir professionnel et comptent travailler dans la même entreprise. Ce qui renvoie aux avantages comparatifs de l'apprentissage par rapport aux systèmes conventionnels d'éducation et de formation;

- dans le même ordre d'idées, il est apparu que malgré le taux faible d'apprentis salarié (38,3 %), les employeurs garantissent dans la plupart des cas un moyen de subsistance aux apprentis (nourriture, argent de poche, hébergement, etc...).

Ce qui est tout à fait inconcevable dans le système formel d'éducation et de formation où la tendance dominante est plutôt de faire supporter aux parents le coût de la formation;

- Enfin, le nombre de métiers auxquels les apprentis sont formés est d'autant diversifié que la spécialisation dans un seul métier est une exception plutôt que la règle.

La polyvalence de l'apprenti fait qu'il dispose dans ce cas d'une marge de manoeuvre assez vaste pour s'adapter aux conditions changeantes du marché de l'emploi. Ceci lui assure une certaine mobilité professionnelle par rapport à la politique des filières mise en oeuvre dans la formation technique institutionnelle.

3. La perception de l'apprentissage

Toutefois, en dépit de ces avantages de l'apprentissage, l'étude montre qu'il y a une certaine méfiance - des employeurs et des apprentis - à l'égard de cette structure de formation.

Cette méfiance au niveau des apprentis semble être due au refus des jeunes de reconnaître l'apprentissage comme structure valable d'acquisition de connaissances techniques. En outre, il semble que le système éducatif formel exerce encore sur les apprentis une influence non négligeable, notamment en matière d'inclination et d'ambition de carrières. En tout cas, la raison principale de la réticence des apprentis peut être identifiée dans le manque de clarté dans les dispositions légales réglementant l'organisation et le mode de transmission des qualifications au sein des entreprises. A ce propos, l'enquête a montré qu'une faible proportion d'établissements (environ 12 %) établissent des contrats d'apprentissage avant l'embauche. Et, encore faut-il préciser que cette garantie minimale est simplement inexistante dans les secteurs du Bois et des Garages. En ce qui concerne l'employeur, la réticence semble être liée à un préjugé selon lequel les apprentis constituent une main-d'œuvre peu régulière et peu productive par rapport aux coûts qu'ils représentent. Par ailleurs, outre le coût qu'il représente, le temps dépensé pour la formation de l'apprenti n'incite pas trop les employeurs à recourir à ce système. Toutefois, ce point de vue ne prend pas en compte le fait qu'une proportion non négligeable des apprentis représente en fait une main-d'œuvre qualifiée déguisée. Par ailleurs, l'employeur semble ignorer que la productivité à long terme des apprentis et les frais encourus pour leur formation sont à la fois générateurs de compétences nouvelles dont le bénéfice sur le plan social est plus important qu'une productivité immédiate.

En somme, toutes ces raisons avancées ici pour expliquer le comportement des employeurs et des apprentis à l'égard du système d'apprentissage ne sont pour le moment que des hypothèses qui méritent d'être étayées par une étude plus approfondie, ce qui requiert à coup sûr une investigation spécifique.

Néanmoins, ce chapitre nous a permis de mettre en doute certaines conceptions qui voient en l'apprentissage une structure sans valeur aucune. Certes, le processus d'apprentissage ne comporte pas de support pédagogique permettant d'évaluer l'assimilation du procédé technique à la base de la fabrication des machines; en plus cette formation, le plus souvent, ne tient pas compte du phénomène d'obsolescence technique des machines. Mais nous pensons que ces lacunes constituent des éléments d'information particulièrement pertinents dont il convient de tenir compte dans toute politique de promotion des activités.

CONCLUSION PARTIELLE

La dernière conclusion que les résultats de l'enquête suggère est que peut être ces résultats ne sont valables que pour les seuls secteurs d'activité étudiés et peut-être même pour la seule ville de Toamasina. A ces limites peuvent s'ajouter le thème choisi et la taille de l'échantillon. Avec ces réserves importantes en tête, nous soumettons ici quelques remarques importantes :

L'investigation empirique a montré que :

- les entreprises enquêtées présentent une grande diversité au niveau des caractéristiques (techniques et sociales). Ces variations sont d'autant plus marquées entre un établissement individuel de type traditionnel et un établissement moderne reflétant différents processus de production et un niveau de technologie assez élevé.

- l'analyse des structures d'emploi révèle une corrélation - bien que faible - entre certaines caractéristiques des entreprises et les structures de l'emploi. Les structures d'emploi sont d'autant plus complexes que l'entreprise est par exemple une société anonyme plutôt qu'un établissement individuel du secteur "traditionnel", une entreprise plus ou moins âgée (expérimentée) plutôt qu'un établissement de création récente. Tout ceci se traduit par une volonté plus ou moins ferme de contrôle et du processus de production et du comportement du personnel.

- En matière de recrutement, on note que l'employeur attache trop d'importance aux facteurs opérationnels permettant d'atteindre une productivité immédiate. Ainsi, l'éducation est rarement prise en compte dans l'appréciation de la productivité du candidat. L'expérience et les relations familiales semblent dominer le processus de recrutement;

- Enfin, malgré les nombreuses lacunes dont on peut le créditer, le système d'apprentissage demeure la structure privilégiée de transmission et d'acquisition de connaissances techniques au sein des entreprises. L'analyse des caractéristiques de la main-d'oeuvre a montré que le développement de la scolarisation a tout de même permis une élévation significative du niveau d'instruction des travailleurs. Cependant, sa contribution en faveur de la productivité et de la mobilité professionnelle demeure faible. Les ouvriers sont le plus souvent confinés dans des emplois plus étroitement définis, si bien que la première formation sur le tas détermine l'avenir professionnel du travailleur. Ce qui rend toute possibilité de recyclage ou même de reconversion extrêmement difficile quand les conditions du marché du travail changeront.

Au vu de ces observations, il est tout de même délicat de se prononcer sur le type de formation à développer. L'analyse de l'interaction entre l'offre du système éducatif et la demande du système productif montre clairement qu'il y a inadéquation entre la formation dispensée et les possibilités réelles d'emploi.

Le système formel d'éducation et le marché du travail semblent se développer selon leur logique respective. La question qui se pose est celle de savoir s'il s'agit de développer ou d'accroître la correspondance entre les deux systèmes ce qui pourrait aboutir aux lacunes précédemment évoquées, ou au contraire développer un enseignement plus général pouvant permettre une plus grande mobilité entre les segments de la population active ?

L'expérience a montré que ni l'une ni l'autre de ces alternatives n'a apporté de réponses satisfaisantes à la problématique de la formation d'une main-d'oeuvre moderne requise par le développement. En d'autres termes, les améliorations apportées au niveau des deux systèmes se sont révélées insuffisantes pour parvenir à une meilleure correspondance. N'y a-t-il pas mieux de reconsidérer la transition entre ces deux mondes apparemment incompatibles? Répondre à cette question nous paraît pour le moment prématuré dans la mesure où cette perspective passe par la maîtrise de certains éléments théoriques et aussi et surtout de certaines expériences pratiques. Ces considérations nous amènent nécessairement à la troisième partie de cette étude.

III partie : Education, Formation et perspectives de carrière

L'analyse structurelle de l'offre et de la demande de compétences menée jusqu'ici a permis de mettre en évidence un certain nombre de contraintes qui empêchent dans une large mesure ^{de parvenir} à une meilleure correspondance entre Education et Travail.

Cette dernière partie de l'étude vise surtout à soumettre quelques suggestions aux différents partenaires sociaux impliqués ou intéressés par les problèmes qui touchent l'éducation et l'emploi :

- le premier chapitre est en quelque sorte une revue, une évaluation des tendances de l'enseignement à Madagascar. On y verra également les problèmes majeurs qui touchent la formation professionnelle;

- le deuxième chapitre traite du rôle que devrait jouer la planification de l'éducation face aux réalités du marché de l'emploi. Quelques arguments en faveur d'une certaine décentralisation de la planification de l'éducation seront également examinés;

- enfin, le dernier chapitre traite de l'opportunité d'une meilleure coordination entre politiques d'éducation/formation et politiques de l'emploi. Comme telle harmonisation exige l'adoption d'un certain nombre de mesures, nous verrons particulièrement les formes et les modalités organisationnelles susceptibles d'établir une meilleure correspondance entre le système éducatif et le monde de la production.

La politique de l'enseignement et de la formation constitue le principal moyen d'actes de l'adaptation de la structure de l'offre à la demande de main-d'oeuvre.

En ce sens, elle concourt à l'expansion de l'emploi, directement en formant le personnel nécessaire pour occuper les postes vacants ou pour transformer la demande virtuelle de ce personnel en demande effective et, indirectement comme par exemple l'effet multiplicateur de l'emploi qualifié sur les emplois semi ou non qualifiés.

1 - Tendances et problèmes de l'enseignement

Dans le cadre des objectifs fixés par la Loi 78-040, la Nation Malgache a consenti des efforts substantiels qui ont abouti à une expansion sans précédente de l'enseignement.

Toutefois, ces progrès n'ont pas été sans poser des problèmes :

1.1. D'abord, pour le niveau primaire, on constate que malgré une augmentation du niveau de la scolarisation, les taux de réussite aux examens demeurent anormalement bas. L'élimination de certains goulots d'étranglement (CE1 au CM1 et Première en Terminale) et l'ouverture des autres ont entraîné dans une certaine mesure la dégradation de la qualité de l'enseignement. A ceci peut s'ajouter le rapport maître/élève qui, dans le cadre de la démocratisation, n'a pas connu une élévation significative.

1.2. Ensuite, en ce qui concerne l'enseignement secondaire, ses effectifs sont passés de 115.338 à 352.301 entre 1976 et 1988. Ce qui constitue une étape importante dans le processus de démocratisation de l'enseignement. Le nombre d'établissements du premier cycle est passé de 123 à 648 unités pendant la même période (1976 à 1988). Les objectifs dans ce domaine étant de 11.000 SAFE (ce chiffre correspond au nombre de Firaizampokotany à Madagascar). Le nombre d'enseignants comparativement au nombre d'élèves s'est beaucoup amélioré en passant de 1/31 en 1976 à 1/46 en 1988. Le second cycle semble avoir subi la même évolution avec cette différence que les ratios ont connu une légère dégradation en passant de 1/21 à 1/23 entre 1976 et 1988.

Mais ceci constitue quand même une amélioration si l'on tient compte du départ des assistants techniques par suite de la malgachisation progressive du personnel enseignant.

La remarque importante touchant le second cycle de l'enseignement secondaire concerne les classes terminales. On y observe une tendance des étudiants à se diriger vers les séries dites "littéraires" au détriment des séries techniques et scientifiques. En outre, étant donné qu'une proportion importante des élèves quittent le secondaire avant ou au cours du second cycle, la Loi a prévu à ce que tous les établissements secondaires aient une orientation technique et pratique, de manière à faciliter l'emploi de ces jeunes. Mais on s'est heurté au problème de pénurie d'enseignants ayant les qualités requises pour ce type d'enseignement.

Au niveau de l'enseignement supérieur, l'augmentation des effectifs globaux a atteint presque cinq fois le niveau de 1975 qui était de 7221. La décentralisation a été telle que les six Faritany sont actuellement dotés de sa propre université, bien que les enseignants y soient encore insuffisants.

Toutefois, le fait marquant au niveau supérieur de l'enseignement est, à l'instar des classes terminales, le faible pourcentage d'étudiants en sciences et technologie (40 %) par rapport à ceux faisant des Lettres et Sciences Humaines. A ceci s'ajoute un déséquilibre paradoxal dans la répartition des étudiants entre les différentes filières scientifiques : alors que Madagascar possède une économie essentiellement agricole (85 % de la population malgache vivent en milieu rural), la proportion d'étudiants faisant de l'agronomie a chuté en passant de 3,12 % à 0,86 % entre 1976 et 1988.

Le rapport professeur/étudiants s'est légèrement amélioré au détriment du niveau de qualification. D'une manière générale, le besoin se fait sentir à tous les niveaux du système d'enseignement de modifier les méthodes d'enseignement qui n'encouragent pas suffisamment le développement des facultés de raisonnement. Une réorientation du personnel enseignant paraît à cet égard plus indiquée.

Concernant les dépenses d'éducation, l'étude a montré qu'elles ont atteint ces dernières années une proportion "terrifiante" pour l'ensemble du système éducatif. Le record est détenu par l'enseignement secondaire et l'Education de base qui s'offrent 74,7 % du total du budget alloué à l'enseignement (la part des niveaux secondaire et primaire pour l'année 1989 s'élève à environ 63 milliards de FMG.) Le budget de l'enseignement supérieur a connu une inflation considérable en passant de 1,9 milliard en 1976 à 19,7 milliards de FMG en 1988.

Les sacrifices financiers consentis par la Nation malgache au cours de ces dernières années demeurent considérables et constituent en eux-mêmes des sujets supplémentaires de préoccupation dans le cadre de l'inadéquation de la formation à l'emploi. En effet, il semble que ces sacrifices n'ont pas abouti à des résultats satisfaisants. L'efficacité interne du système d'éducation - vue sous l'angle de la production - s'est généralement traduit par une amélioration "inquiétante". Elle est d'autant plus inquiétante que l'efficacité externe du système - notamment sa pertinence par rapport à l'emploi - est faible car les relations quantitatives et qualitatives entre la "production" de ce système et les objectifs de développement économique et social demeurent inadéquates. Nous verrons ultérieurement les mesures qui s'imposent en matière de planification de l'éducation face à cette inadéquation.

2 - La formation professionnelle

Les responsables nationaux des politiques d'éducation et d'emploi sont depuis longtemps conscients de l'importance du rôle de la formation professionnelle dans la promotion et le développement de l'emploi notamment en milieu urbain :

- de 1976 à 1988, l'enseignement technique et professionnelle de niveaux secondaire et supérieur a suivi une évolution moins souhaitable par rapport à celle préconisée par les textes.

La part respective de ce type d'enseignement dans les effectifs globaux est de 2,8 % et 5,6 %. Ce qui est encore faible pour un pays qui aspire à un développement économique et social véritable.

- A Madagascar, des organismes de formation professionnelle accélérés existent. Parmi ceux-ci nous pouvons citer l'INPF (Institut National de Promotion Formation) qui se prête le plus à notre étude. L'INPF a été créé en 1974 par le Décret 74.088. C'est un organisme semi-public sous tutelle du Ministère de la Fonction Publique, du Travail et des Lois Sociales, et est chargé d'assurer la diffusion de connaissances techniques, de gestion et d'organisation en vue d'élever la productivité des entreprises et contribuer par là au développement économique et social du pays. Le choix de cet organisme est justifié par le fait que son intervention bien que limitée à certains secteurs couvre aussi bien les entreprises du secteur moderne que les PMI - PME (Petites et moyennes industries - petites et moyennes entreprises).

Depuis 1980, l'Institut sert de cadre à un projet de formation de garagistes dans le domaine de la mécanique-automobile, de l'électricité, de la tôlerie et de gestion en collaboration avec la CTS (Coopération Technique Suisse). L'objectif à court terme du projet est la formation des garagistes à des techniques simples de gestion et d'organisation des entreprises. L'objectif à moyen terme est de regrouper ces garagistes par localité et spécialité autour d'ateliers-pilotes de formation et de perfectionnement.

La formation qui y est dispensée est de type itinérant organisée sous forme de séances de cours. Selon les responsables de l'Institut, le contenu de la formation renferme 25 % de théorie et 75 % de pratique, et se fait essentiellement par modules. La durée relative d'une séance est d'environ un mois et concerne en moyenne dix à trente garagistes par séance et par catégorie professionnelle. L'organisation de la séance se fait généralement par l'entremise de camionnette-ateliers et le coût direct d'une action est estimée à 400.000 FMG.

Le projet utilise également des fascicules conçus par l'INPF qui fournit par la même occasion les instructeurs.

Mais au-delà de cette généralité, l'INPF dispense trois sortes de formation :

- une formation professionnelle initiale qui se fait entre six à dix mois et dont le coût mensuel s'élève à 26.000 FMG. La clientèle de cette formation vient des environs d'Antananarivo et le diplôme requis pour la suivre est le BEPC ou le CFEPCE.

La formation professionnelle initiale concerne le secrétariat, la comptabilité, l'électrotechnique, la fabrication mécanique, la carrosserie, la peinture et la menuiserie. La formation se termine par un examen dont la réussite est sanctionnée par le BAE (Brevet d'Agent d'exécution).

- une formation inter-entreprises qui est généralement imposée par l'Institut et se fait essentiellement par module. Le mode d'accès à ce type de formation est beaucoup plus sélectif que le précédent : d'abord, les critères les plus considérés sont l'éloignement de la localité, le niveau éducatif de la clientèle, la crédibilité financière de l'entreprise. Le stage de formation dure environ deux mois et le coût peut atteindre 205.000 FMG le mois. Une attestation sans équivalence "réelle" est délivrée à la fin du stage de formation;

- le dernier type de formation est une formation spécifique qui se fait à la demande des entreprises (perfectionnement). A la différence des précédents, ce stage de formation se déroule beaucoup plus vite et le prix du stage est fonction du taux horaire qui s'élève à environ 4.500 FMG.

En outre, l'Institut joue un rôle important dans le cadre de promotion des PMI - PME. Le projet MAG 85-011 (BIT) définit les attributions de l'INPF qui touchent l'étude de faisabilité, l'étude du marché, la constitution de dossiers et l'aide à l'octroi de crédits.

Les réalisations du centre sont énormes bien qu'encore insuffisantes. En ce qui concerne le projet de formation itinérante, environ une trentaine de localités ont été couvertes sous forme d'actions dont 11 pour la seule année 1984 et réparties comme suit : 4 à Antananarivo, 3 à Antsirabe, 2 à Mahajanga et 2 à Toamasina. Le nombre de participants couverts s'élève en 1984 à 340 (y compris en plus des patrons, les ouvriers et les apprentis).

Le projet se trouve depuis 1985 dans une phase assez avancée sans que cette évolution corresponde à un changement dans son contenu et ses objectifs. Par ailleurs, l'entrevue avec les responsables de l'INPF a permis de relever un certain nombre de problèmes auxquels se heurte le projet : en premier lieu, il y a lieu de noter l'intérêt décroissant que la clientèle accorde au projet; une autre raison à la non viabilité du projet peut être décelée dans l'absence d'une structure d'évaluation permettant d'apporter les mesures correctives nécessaires et enfin, étant donné le niveau éducatif hétérogène de la clientèle, on peut se demander si la formule des cours avec usage de fascicules est réaliste. Il semble donc que l'une des erreurs qui risquent de compromettre à moyen terme le déroulement du projet est de vouloir promouvoir une formation de haut niveau, sans qu'il ait été établi qu'une telle formation corresponde réellement aux besoins de la clientèle, et donc à leurs priorités.

Mais au-delà de ces multiples difficultés, le point crucial qui limite la promotion de la formation au sein de l'INPF est essentiellement d'ordre financier. Du côté de l'Institut, l'enquête a révélé qu'environ 80 % du budget alloué au projet est absorbé par le paiement des instructeurs et autres coûts de fonctionnement; du côté de la clientèle, les frais de la formation qui est le plus souvent payé par les entreprises - et rarement par les employeurs individuels - constitue semble-t-il l'obstacle essentiel à une participation effective de tous les secteurs et les types d'activité à la formation.

Ce bref parcours de la structure de formation professionnelle en milieu urbain a permis de constater qu'il existe effectivement une politique de développement et de promotion des activités. Mais l'enquête a révélé que la portée réelle de cette politique est encore loin d'être satisfaisante en raison principalement du manque de financement. Face à ces obstacles, nous soumettons ici quelques mesures utiles susceptibles de contribuer à une bonne formation professionnelle.

- D'abord en ce qui concerne le système d'éducation formelle, il serait souhaitable qu'il y ait une reconsidération sérieuse du contenu et des méthodes d'enseignement eu égard des objectifs de développement et des réalités nationales. A cet égard, le développement des filières de formation scientifique et technique, et notamment les cursus de formation agricole devrait être particulièrement encouragé. Cette perspective devrait être accompagnée d'une politique de publicité sur les avantages "professionnels" qu'on peut tirer de ce type d'enseignement.

Les méthodes d'enseignement devraient également permettre aux élèves de développer leurs facultés de raisonnement, qualités indispensables aux hommes qui devront formuler et appliquer des solutions originales aux multiples problèmes qui se posent au pays. A ce titre, une réorientation radicale du personnel enseignant paraît nécessaire à tous les niveaux du système;

- En ce qui concerne le cas particulier de l'enseignement technique, il faudrait donner plus d'importance à la formation du personnel enseignant, laquelle formation devrait commencer dès leur sortie de l'enseignement secondaire, et devrait comprendre à la fois des études techniques supérieures; une expérience industrielle et surtout une formation pédagogique.

En outre, l'effort de formation devrait produire un personnel qui réponde aux besoins de l'industrie et des employeurs; en conséquence, les besoins en main-d'œuvre dans les différents secteurs et les différents niveaux devraient être évalués avec toute l'exactitude possible; et enfin, la collaboration des groupements industriels et commerciaux devrait également être encouragée, en vue d'assurer la formation pratique des élèves dans l'industrie et aussi pour décharger le Gouvernement de lourdes charges financières.

- Partant du principe selon lequel les réformes du système éducatif n'arrivent pas à elles seules à résoudre les problèmes touchant l'éducation et l'emploi, nous avons pensé que la transition entre le monde de l'éducation et celui de la production constitue également un domaine où quelques restructurations paraissent opportunes :

. Nous avons les avantages et les défauts du système d'apprentissage dans les chapitres précédents. Mais pour donner plus de poids à cette structure de formation, il serait souhaitable que la Nation dispose d'un organe permanent qui sera chargé de réorganiser le marché du travail de façon à ce que toutes les compétences issues du système éducatif puissent trouver à s'employer.

En ce qui concerne le cas particulier de l'apprentissage, cet organe devrait permettre l'adoption d'une durée de formation fondée sur les exigences propres à chaque métier en tenant compte de la faculté d'adaptation des apprentis, ainsi que des listes de métiers ouverts à l'apprentissage avec plan de formation et normes d'examens correspondants. Cet organe de formation devrait en même temps permettre l'établissement de paliers d'apprentissage par niveaux de plus en plus complexes de qualification. Il sera chargé d'établir les normes et de contrôler la formation dispensée et les examens.

. en ce qui concerne la formation en cours d'emploi ou les actions de perfectionnement professionnel comme celles dispensées par l'INPF, des mesures correctives et

additionnelles devraient être apportées, si l'on veut aboutir à une meilleure formation. A cet effet, les centres de ce type devraient dispenser une formation de base polyvalente afin d'éviter une compartimentation des spécialités existantes.

En outre, étant donné les difficultés financières que traverse le Centre, il est hautement souhaitable que le financement se fasse par un système de prélèvement auprès des entreprises. Ce système de prélèvement devrait être obligatoire et sera essentiellement fonction de la taille de l'entreprise - exprimée en chiffre d'affaires - et du volume de la main-d'oeuvre employée. Ainsi, une participation par quota et par spécialité selon les catégories professionnelles pourrait être envisagée. Les petites entreprises de moins de cinq ouvriers et réalisant un chiffre d'affaires de moins de UN million de FNG, pourraient par conséquent être exemptées de frais de stage et formation. Mais en contrepartie, elles doivent participer à la formation et fournir de façon périodique la situation de la main-d'oeuvre.

Le contrôle et le suivi de ce système de prélèvement pourraient être attribués à l'Organe de formation dont quelques-unes des caractéristiques ont déjà été citées (voir mesures concernant l'apprentissage). Nous aurons le temps d'évaluer la place et le rôle effectif de cet organe quand nous traiterons des modalités d'organisation pour la coordination des actions de politiques d'éducation/formation et des politiques d'emploi.

Néanmoins, un certain scepticisme n'est pas à écarter quant à la réalisation et la mise en place d'une telle structure. En effet, une telle perspective pourrait paraître un moyen de contrôle sur les activités des différents secteurs d'activité. Par ailleurs, il va sans dire que l'Organe de formation devrait disposer d'un personnel hautement compétent et spécialisé pour un tel exercice.

Chapitre II : le rôle de la planification de l'éducation

D'une façon générale, les déficiences constatées en matière d'Education/formation et emploi sont moins dues à des raisons d'ordre strictement éducatif qu'à une mauvaise planification, voire même à une mauvaise coordination entre les différentes activités éducatives. Auparavant, la planification de l'éducation était essentiellement un exercice purement quantitatif : on a essayé de maîtriser la croissance démographique qui caractérisait les années d'après l'Indépendance. Le souci majeur des planificateurs était la prévision des effectifs aux différents niveaux du système, l'extension du système scolaire, le calcul des coûts et du financement, etc...

Bien plus tard, vers la fin des années 70, on a constaté que malgré d'importantes réalisations, la crise du système d'éducation semble avoir jailli sur la planification de l'éducation. En effet, les déperditions d'effectifs, le coût croissant de l'unité produite par le système, l'insuffisance de l'éducation technicienne dans l'offre éducative globale et surtout la sous-utilisation ou la non-utilisation des produits de cette éducation semblent militer en faveur d'une réévaluation du rôle et de la capacité de la planification de l'éducation. Bon nombre de campagnes pour la réforme du système éducatif ont été menées dans le but de "déformaliser" ou d'intégrer l'éducation à son environnement économique et social. Mais comme dans le cas de la Nation malgache, les maigres résultats enregistrés en voulant associer l'éducation et le travail l'éducation et le travail productif prouvent que cette déformalisation est loin de devenir une réalité. Néanmoins, les responsables politiques nationaux sont de plus en plus conscients de l'opportunité d'œuvrer en faveur d'une bonne qualité de l'enseignement, bien que les moyens pour y parvenir demeurent encore flous.

Nous pensons que le rôle de la planification de l'éducation devrait s'inscrire dans une perspective plus vaste qui dépasse le seul cadre du système formel d'éducation. A cet effet, les réformes internes au système constituent une étape nécessaire mais pas suffisante pour parvenir à une meilleure utilisation des ressources humaines de différentes compétences en vue du développement économique et social.

Dans les sections qui suivent, nous essayerons de voir le rôle que devrait jouer la planification de l'éducation dans le contexte du développement économique et social.

Quelles sont les modalités d'organisation requises pour une meilleure coordination des politiques d'éducation et des politiques de l'emploi ? Des arguments en faveur d'une décentralisation de la planification de l'éducation seront également examinés.

1 - Planification de l'éducation et environnement socio-économique

Au cours des dernières décennies, les programmes d'éducation non formelle se sont multipliés rapidement et ont changé radicalement la forme du champ éducatif. Si généralement l'école reste l'institution éducative dominante, elle est désormais loin d'être le seul lieu où les individus poursuivent des objectifs de formation explicites. En dehors d'elle s'est développé un ensemble d'autres activités éducatives qui jouent des rôles variés et d'importance vitale pour l'économie nationale(1)

Dans le cadre de cette étude, nous nous limiterons à exposer les possibilités et les avantages qu'on puisse tirer d'une planification du domaine diversifié de l'éducation, domaine jugé auparavant "implanifiable" car non structuré et sans effets réels sur le développement.(1)

Dans notre étude qui traite de l'éducation et de ses liens avec le monde du travail, la question qui se pose est de savoir dans quelle mesure l'éducation diversifiée, dont les programmes sont, en grande partie, organisés par une

(1) Voir l'ouvrage du D.R. EVANS : "La planification de l'éducation non formelle"

multitude d'organismes publics et parapublics, sans compter la participation du secteur industriel, contribue-t-elle à la promotion de l'emploi ?

L'éducation diversifiée semble contribuer de façon considérable au développement de l'emploi dans tous les secteurs de l'économie - moderne et traditionnel - aussi bien pour l'insertion initiale que pour le recyclage des individus. Ce point de vue se fonde sur trois arguments (2) :

- au premier lieu, l'élargissement du champ éducatif devrait en principe, décharger les établissements scolaires de la charge exclusive de l'offre d'enseignement professionnel spécialisé. D'autant plus qu'aujourd'hui, il est de plus en plus difficile d'anticiper sur la formation pour les carrières nouvelles, sans parler du profil évolutif des professions actuelles et de l'obsolescence des équipements de formation qui se produit à un rythme de plus en plus rapide. Ainsi, l'établissement scolaire pourrait s'acquitter de sa réelle fonction, qui consiste à offrir un enseignement flexible et polyvalent à tous les individus.

- Ensuite, la diversification du champ éducatif attire l'attention sur le potentiel éducatif du monde de travail, notamment sur le système d'apprentissage. Cette redécouverte de la valeur pédagogique du travail est probablement le résultat le plus significatif de l'extension de l'éducation diversifiée. L'interpénétration de deux mondes jusqu'alors séparés - éducation et travail - offre à cet égard la perspective d'une mobilité accrue entre l'emploi et l'apprentissage et inversement. A ce titre, des notions comme celles "d'apprentissage expérimental" ou "d'auto-apprentissage" commencent actuellement à gagner du terrain. Ceci pourrait constituer une amorce sérieuse du concept d'éducation permanente.

- enfin, l'extension du champ éducatif devrait faciliter une mobilisation considérable des ressources et du savoir-faire du secteur industriel au profit du système éducatif qui, comme nous l'avons vu, est loin de répondre aux besoins qualitatifs et quantitatifs du monde de travail. Dans les pays avancés, la participation du secteur industriel à l'offre et au financement des programmes de formation professionnelle et technique a atteint des proportions telles que de nombreux pays lui ont reconnu un statut légal. Par cette politique d'action, tous les partenaires sociaux pourraient tirer un bénéfice de l'éducation diversifiée. Mais pour donner beaucoup plus d'impact au système d'éducation diversifiée et pour tirer un meilleur parti de ce système, il conviendrait de mettre en place des mécanismes servant de passerelle et d'échelle entre ses programmes et ceux du système d'éducation formelle.

(2) : Voir : "La planification de l'Éducation dans le contexte des problèmes actuels du développement".

II PE - UNESCO, 1984

2- Pour une meilleure coordination

Les liens qui existent actuellement entre la planification de l'éducation et celle de la main-d'oeuvre sont largement insuffisants comme le démontrent d'une part, les pénuries de main-d'oeuvre qualifiées et, d'autre part, les difficultés qu'éprouvent de nombreux étudiants, à tous les niveaux de l'enseignement, à trouver un emploi qui corresponde à leur formation. Une intégration de la planification de l'éducation à la planification de la main-d'oeuvre et par conséquent à la planification du développement économique et social paraît indispensable pour remédier à ces carences.

Mais il faut des modalités d'organisation pour mettre en oeuvre une véritable politique de coordination. A Madagascar, la coordination entre les politiques d'éducation et celles relatives à la formation/emploi n'a pas été établie avec suffisamment de cohérence. D'abord, il semble que le peu de coordination qui existe relève soit de l'Education Nationale, soit du Ministère du Travail, et consiste dans le meilleur des cas à l'homologation des programmes de formation non formelle. A ceci s'ajoute la nomination des représentants aux conseils d'administration des principaux organismes de formation (cas de l'INPF). Par ailleurs, certaines commissions nationales comme le CONATEF et le CONACOAC existent également mais leurs actions se limitent le plus souvent au domaine formel, et par conséquent sans rapport avec l'aspect évolutif de l'emploi.

Les tentatives de coordination pour assurer un meilleur "ajustement" entre l'éducation et l'emploi se sont heurtées à des obstacles qui sont dans une large mesure complémentaires, et dont les plus importants sont les suivants :

- L'étroitesse du champ de la planification de l'éducation :
A ce titre, l'élargissement de ce champ devrait être envisagé en adoptant une approche globale, donc en s'éloignant des projets ou programmes ponctuels et formels.

Dans le même ordre d'idées, la sélection devrait être renforcée en identifiant au préalable les secteurs économiques clés - ainsi que les métiers qui s'y rapportent - Ensuite, il s'agit de planifier l'éducation pour répondre aux besoins ne serait-ce que de ces secteurs.

- L'insuffisance de l'information statistique disponible. Les statistiques existantes tendent à ne mettre en valeur que l'information spécifique et ponctuelle au détriment de l'information globale. Il s'agit donc de renforcer le système d'information du double point de vue de la qualité et de la quantité en encourageant la mise en carte des établissements scolaires, afin d'encourager les administrations locales à identifier les problèmes de couverture et de fonctionnement, la planification des programmes et des problèmes budgétaires ainsi que de l'homologation des compétences professionnelles.

- un autre problème qui limite la coordination est la trop grande centralisation de la planification de l'éducation. Dans le contexte actuel de la décentralisation, il serait souhaitable qu'il y ait une certaine décentralisation qui permettrait à la planification de se situer au niveau du sous-système. Une meilleure coordination pourrait s'ensuivre si l'on varie la structure, le contenu et les méthodes de l'enseignement et de la formation pour les faire correspondre aux besoins de l'économie, besoins qui varient systématiquement d'une région à l'autre. En ce sens, une plus grande variété dans le système permettrait d'atteindre ce qu'une planification centrale ne peut pas.

Cependant, les déficiences constatées en matière d'éducation et de formation ne proviennent pas uniquement du système formel d'éducation et encore moins de la méconnaissance du rôle des ressources humaines dans le processus de développement. Il semble que le point crucial touchant la coordination peut être identifié dans l'absence ou l'insuffisance d'une cohérence dans la politique de coordination et notamment de la formation.

3 - Pour une politique cohérente de la formation

L'inadéquation entre la formation et l'emploi réside dans une large mesure dans le fait qu'on a rarement défini une politique cohérente selon laquelle les différents éléments qui concourent à la formation du personnel qualifié (écoles, universités, institutions de formation professionnelle, centres de production qui assurent une formation en cours d'emploi, etc...) se voient assignés des tâches précises en vue de répondre à des besoins soigneusement définis, et cela au coût minimum.

La définition d'une politique cohérente de formation devrait requérir au préalable :

- la détermination des besoins en main-d'œuvre par profession, en groupe de profession et niveau de qualification par secteur d'activité, et ceci en fonction des objectifs du développement;
- la détermination des connaissances et des qualifications qui permettent une exécution normale des tâches assignées à chaque profession ou groupe de professions aux différents niveaux de qualification (1)
- la traduction des besoins en programmes d'éducation et de formation, l'inventaire des institutions qui la dispensent et l'évaluation de leur rendement;
- la détermination de grandes orientations pour répartir les tâches à accomplir entre les différents éléments du système d'éducation et de formation. On pourrait par exemple,

(1) La prise en considération du secteur dit "informel" constitue en ce sens une étape importante. Voir notamment le rapport intitulé "Le secteur non structuré urbain à Antananarivo" PECTA-BIR DEMO - 1985.

déterminer le niveau d'éducation générale qui devra précéder ou accompagner les principaux types de formation industrielle ou déterminer la meilleure division du travail entre l'industrie et les autres organismes ou institutions pour assurer cette formation.

La détermination des catégories de personnel qui sont indispensables pour atteindre les objectifs de développement permet de fixer un ordre de priorité des différentes actions d'éducation et de formation et de répartir en conséquence les ressources humaines et financières disponibles. Face à la pénurie des cadres moyens et supérieurs, il serait intéressant de concentrer les ressources pour développer l'enseignement secondaire, supérieur et technique.

Toutefois, la multiplicité des tâches et des mesures préconisées ci-dessus exige la mise en place d'une structure appropriée afin d'imprimer aux multiples actions de formation publiques ou privées voire informelle, l'unité de conception nécessaire.

Nous avons pensé que que cette structure pourrait être l'organe de formation dont les traits essentiels ont été déjà signalés.

Cet organe que, pour des raisons de commodité, nous dénommerons Organe Central de Formation (OCF) devrait répondre aux exigences suivantes :

- Il devrait posséder une autonomie administrative et financière pour pouvoir fonctionner normalement ;

- Il devrait néanmoins établir des liens étroits avec les institutions de la planification des ressources humaines ;

- Il devrait également posséder les rouages administratifs nécessaires pour assurer l'harmonisation et la complémentarité à tous les niveaux des actions d'éducation et de formation, en établissant notamment des liens solides et permanents entre les milieux professionnels et le système d'éducation et de formation ;

- Enfin, pour mener à bien les tâches qui lui seront assignées, cet organe devrait être situé à un niveau élevé de la structure administrative nationale, de manière à bénéficier de l'appui constant du pouvoir politique, notamment dans ses actions de coordination et de financement ainsi qu'en matière d'accès aux sources d'informations. Son rattachement à la Primature serait dans ce cas hautement souhaitable.

Si telles sont les exigences et les conditions dans lesquelles doit s'insérer la mise en place de cette structure-type, voyons maintenant ses attributions effectives. Elle devrait être responsable :

- De l'étude du marché du travail au regard de la conjoncture. A ce titre, cette structure devrait s'intéresser surtout à la planification du placement du personnel qualifié et des éléments susceptibles de contribuer à la réalisation du plein emploi des ressources humaines ;

- De la coordination de la politique de l'Education/Formation et des programmes d'emploi. A cet égard, elle participe aux différents organismes chargés d'attribuer les bourses d'études et la participation aux stages ;

- De la supervision, de l'évaluation et de la coordination des actions d'animation et d'investissement humain ;

- De la coordination des programmes et demandes d'assistance technique bilatérale ou multilatérale, en relation avec le Ministère des Affaires Etrangères.

Chapitre III : LA FORMATION ET L'EMPLOI DANS LES PLANS DE DEVELOPPEMENT

Au vu de ces considérations sur l'opportunité de la mise en place d'une structure permanente, les raisons d'un certain doute subsistent. En effet, la mise en place d'une telle structure pourrait paraître fort coûteuse pour les autorités compétentes notamment sur le plan financier. Cependant, quand on pense aux gaspillages occasionnés par la méconnaissance du rôle et de la place des ressources humaines dans le processus de développement, cette perspective pourrait apparaître attrayante. En outre, la mise sur pied d'un tel organe de formation et de coordination suppose la soustraction ou la duplication de certaines tâches ou fonctions de la compétence de certains ministères ou organismes existants, notamment ceux chargés de la planification des ressources humaines. Ce qui pourrait susciter des querelles et des refus de collaborer. D'autres explications peuvent intervenir dans l'échec des politiques de coordination, à savoir la lourdeur et la complexité des procédures administratives d'une part, et la départementalisation excessive conduisant à l'incohérence, d'autre part.

Dans ce même ordre d'idées, l'avènement de l'OCF pourrait également être justifié par certaines carences liées à la place et au rôle respectifs de la formation et de l'emploi dans les plans de développement socio-économique du pays.

1 - Le nouveau Plan de développement 1986-1990

Face à la crise économique internationale qui prévalait au début des années 1980 particulièrement, Madagascar, à l'instar de beaucoup de pays en développement, a dû adopter un programme d'ajustement structurel en concertation avec le Fonds Monétaire International (FMI) et la Banque Mondiale.

Cette concertation avec les bailleurs de fonds internationaux a abouti logiquement à la mise sur pied du nouveau plan 1986 - 1990, encore appelé plan d'ajustement structurel.

On trouve dans ce plan, des considérations plus ou moins élaborées sur les problèmes de la formation et de l'emploi, bien que la formation y soit mentionnée comme étant un objectif important, mais rarement prioritaire. Si l'on envisage les aspects quantitatifs globaux de l'emploi, on peut classer le Plan 86-90 parmi les plans dans lesquels les prévisions d'emploi additionnel sont inférieures à l'accroissement prévu de la population active.

Nous donnons ci-centre un tableau synthétique qui illustre ce phénomène. Nous avons jugé utile d'y incorporer l'évolution du taux de croissance du produit intérieur brut (PIB) car les projections de l'emploi ont été établies en tenant compte de la croissance économique sur la période 1986 - 1990

Tableau N° 39 : Population active, emplois additionnels et croissance économique sur la période 86 - 90

Rubrique	population active (1)	Emplois additionnels (en milliard)	PIB (en milliard)
1986	3.929.000 (2)	477.308 (3)	1.368,1
1990	4.474.000	582.524	1.647
1986 - 1990	545.000	105.216	278,9
Taux de croissance annuelle	3,5	3,4	3,3

Source: Direction Générale du Plan

(1) : La population active se recrute essentiellement dans la population de 15 et plus

(2) : ce chiffre concerne l'année 1985

(3) : ce chiffre concerne l'année 1984

- Le tableau montre qu'à la fin de la Période du plan, on aura un déficit d'emploi de l'ordre de 439,784 unités. Ce qui n'est pas négligeable si l'on considère le fait que ce chiffre ne tient pas compte de l'emploi en milieu rural et dans le secteur traditionnel urbain.

- Effectivement, les projections de l'emploi ont été faites en tenant compte de l'existence de deux grands sous-secteurs

. le sous - secteur des activités productives dont les projections d'emploi ont été reliées aux productions par branche d'activité compte tenu de la croissance économique sur la période ;

. le sous - secteur des administrations publiques dont les projections de l'emploi ont été basées sur la capacité d'embauche de l'administration eu égard à l'évolution présumée de ses ressources ;

. le dernier sous - secteur est celui de l'agriculture et des activités qui lui sont liées. Le Plan stipule en outre que ce sous - secteur restera dans la sphère où la majorité des actifs additionnels de la période sera mobilisée.

2 - Stratégie et politique en matière d'emploi

Compte tenu de ces considérations sur les sous-secteurs qui donnent de l'importance à l'agriculture, la politique de l'emploi s'impose d'emblée. D'après le Plan, la stratégie et la politique en matière et la politique en matière d'emploi s'organisent autour de quatre axes principaux :

- le premier axe consiste à favoriser le maintien des actifs du sous-secteur de l'agriculture dans le milieu rural par la mise en oeuvre d'une stratégie de développement rural ;

- le second axe de cette politique vise les milieux urbains et prend appui sur la nécessité de renforcer par diverses mesures les petites unités de production et de transformation utilitaire (PMI - PME).

- le troisième axe consiste, au niveau des techniques, en la prise en considération beaucoup plus poussée que par le passé des possibilités offerts par la technologie HIMO (haute intensité de main-d'oeuvre) dans les secteurs d'activité qui s'y prêtent ;

- et enfin, le dernier axe englobe l'ensemble des problèmes évoqués sous le thème de l'adéquation Formation/Emploi.

Sur ce point, le Plan préconise que l'expérience professionnelle et la maîtrise d'une évolution technique plus ou moins rapide constituent un passage obligatoire entre les deux systèmes.

Et le Plan d'ajouter que "l'extension du système de formation et de perfectionnement professionnel... constitue un domaine à privilégier".

Il apparaît donc clairement que la mise en oeuvre du Plan d'ajustement structurel, à la lumière des réalités nationales, n'a eu que très peu d'effets sur les perspectives d'emploi, notamment celles des sortants du système éducatif.

3 - La loi 77-002 : Orientation de la planification socialiste

Cette Loi avec l'ouvrage intitulé " Bilan et perspectives - Horizon 2000 " contiennent également des considérations sur l'emploi à la différence qu'ils tiennent compte des diplômés du système d'enseignement.

Parler de l'adéquation formation-emploi dans le contexte de la Nation malgache renvoie inévitablement à parler de l'adoption d'une planification qui tiendrait compte des emplois disponibles ou escomptés, avec comme toile de fond une certaine conception de l'évolution de la société (1).

La discussion de cette question aux niveaux secondaire et supérieur du système éducatif consiste à planifier la formation des techniciens et des cadres diplômés en fonction des besoins supposés réels de la société, en tenant compte des capacités existantes et des possibilités futures du système dans l'optique d'un développement optimal de la société.

En principe, il y a deux manières pour aborder théoriquement le problème à savoir :

- laisser la situation actuelle de l'emploi commander la formation ;

- ou bien envisager la formation dans la perspective d'un développement optimal de la société (Horizon An 2000). Ce qui nécessite le renforcement de la liaison dialectique entre les structures socio-économiques et les structures du système d'éducation, notamment au degré supérieur de ce système.

Cependant, l'expérience a une fois de plus démontré que ni l'une ni l'autre de ces deux hypothèses n'a permis de résoudre de façon satisfaisante le problème de l'adéquation de la formation à l'emploi.

(1) Voir la Loi 77-002 : "Orientation de la planification socialiste" - Direction Générale du plan - 1977.

Voir également l'ouvrage "Bilan et perspectives - Horizon An 2000 - DPOE - ministère de l'Enseignement Supérieur.

Néanmoins, l'expérience a une fois de plus démontré que ni l'une ni l'autre de ces hypothèses n'a pas permis de résoudre de façon satisfaisante le problème de l'adéquation de la formation à l'emploi. Néanmoins, la seconde hypothèse n'en est pas moins une sorte de balisage à long terme en ajustant au fur et à mesure la politique de la formation avec les buts déclarés de la société.

Si telles sont les considérations relatives à la formation et à l'emploi dans les Plans de développement, qu'en est-il de la mise en oeuvre des plans ?

4 - La mise en oeuvre du Plan et ses limites

A la lumière de tout ceci, nous pouvons avancer que la mise en oeuvre effective du Plan, notamment en matière d'éducation et d'emploi, s'est heurté à deux séries d'obstacles :

- d'une part, il y a les incidences de la conjoncture internationale sur l'économie malgache, ce qui a abouti à la mise en oeuvre d'une politique structurelle avec le FMI et la Banque Mondiale ;

- d'autre part, des facteurs purement internes limitent la mise en oeuvre effective du Plan. D'abord, le Plan limite les prévisions d'emplois au secteur moderne de l'économie, c'est-à-dire aux emplois à plein temps destinés aux salariés. En plus, en dépit des déclarations contenues dans ce Plan 86-90 sur la contribution des autres secteurs au plein emploi, leurs effets ne sont pas quantifiés. Ensuite, malgré une préférence accrue pour la promotion du secteur rural, la situation et les perspectives d'emploi dans ce secteur restent mal connues. Donc, une meilleure connaissance du milieu permettrait de mieux cerner le phénomène de l'exode rural du point de vue de l'équilibre quantitatif et qualitatif de l'emploi .

Un autre aspect qui limite la portée du Plan peut être identifié dans la qualité des prévisions d'emploi qui est fonction de celle des prévisions des taux de croissance, d'investissement, de production sectorielle, etc..., faites pour l'élaboration du Plan. Or, l'étude a montré que ces dernières se sont révélées peu satisfaisantes. Par ailleurs, dans le domaine particulier de la prévision des ressources de main-d'oeuvre qualifiée, rien n'a été fait dans ce sens. En effet, malgré le soin apporté à l'étude de cette question, les besoins en cadres sont largement sous-estimés. En plus, le Plan ne contient pas de récapitulation globale des emplois qualifiés, en raison essentiellement de l'absence d'informations fiables.

Enfin, le Plan ne fait état d'un équilibre possible entre les besoins en cadres et les possibilités de formation. Il aurait été préférable d'adapter les objectifs du Plan aux ressources prévisibles en main-d'oeuvre qualifiée, en réduisant par exemple certains programmes au profit des actions d'éducation et de formation. Les données disponibles ne permettent néanmoins pas d'examiner l'aspect "exécution" du Plan, car il est certain que les prévisions d'emploi et de formation qui y sont contenues n'entraînent pas leur réalisation effective. La véritable planification commence en réalité au moment de l'exécution systématique du Plan. Il faut pour cela que le contenu du Plan soit tel qu'il permette sa mise en application effective. Or, le Plan 1986-1990 ne formule aucune stratégie cohérente pour la réalisation des prévisions d'emploi. Comme nous l'avons vu, ces dernières sont généralement fixées à un niveau global par branche d'activité - et concernent notamment le secteur moderne de l'économie - dans la meilleure des hypothèses. Par ailleurs, ce Plan n'est pas régionalisé, ce qui augmente encore son caractère théorique et abstrait au niveau des prévisions (au niveau) d'emploi. De ce fait, des mesures permettant la possibilité de contrôle et d'évaluation devraient accompagner cette perspective de décentralisation de la planification.

Dans le domaine des ressources humaines en particulier, où, comme on l'a maintes fois signalé, les données de base sont souvent incomplètes et les prévisions incertaines, les plans devraient être constamment revus et précisés au fur et à mesure que s'améliorent l'information statistique et les techniques de planification.

Face à ces imperfections de caractère exogène (la crise) et endogène (d'ordre institutionnel) qui limitent la mise ^{en} oeuvre des plans - problèmes qui ne sauraient être résolus du jour au lendemain - il importe de mettre en place un organe capable d'assurer la gestion en continu de l'économie et des ressources humaines. Ce qui suppose la mise en place d'une structure permanente d'analyse et d'observation de l'évolution de la situation des ressources humaines, et la formulation de politiques cohérentes et de mesures d'application par un organe permanent capable de transmettre ses impulsions aux agents d'exécution et de recevoir d'eux les informations désirées.

En d'autres termes, l'organisation administrative, pour parvenir à l'élaboration et à l'exécution normale des politiques d'éducation et d'emploi, devrait répondre à deux exigences fondamentales : d'une part, permettre l'intégration de ces politiques dans la politique économique et sociale en général, et d'autre part, assurer la coordination d'une multiplicité de mesures affectant un grand nombre de secteurs d'activité qui relèvent de la responsabilité de différents ministères, départements ministériels ainsi que d'autres organismes publics ou parapublics, etc...

CONCLUSION GENERALE

Partis d'une interrogation sur l'impact du développement de la scolarisation sur le marché du travail, nous avons été amenés à poser la problématique générale des relations entre la formation et l'emploi dans le contexte des réalités malgaches.

Par-delà les analyses auxquelles nous avons procédé à propos du développement de l'éducation, des caractéristiques du marché du travail et les conditions qui président à la transition, il nous faut maintenant tenter de fournir une interprétation aux différents processus que nous avons identifiés.

La présente étude ne permet néanmoins pas d'appréhender l'ensemble de la relation ^{Education} emploi dans son cadre global. Ce qui suppose la prise en compte d'un ensemble de déterminants économiques et sociaux. Cependant, elle a permis de mettre en lumière les correspondances structurelles entre l'éducation et le travail. L'analyse de ces correspondances peut s'articuler autour de trois questions essentielles, à savoir l'orientation historique du système éducatif, la nature de l'adéquation et les politiques d'éducation et d'emploi.

Plus concrètement, il semble que le développement de la scolarisation n'a pas été pour améliorer les perspectives d'emploi, notamment pour les sortants du système éducatif.

La thèse selon laquelle l'éducation demeure coupée de la vie économique et sociale reste aujourd'hui encore valable. Dans le domaine particulier de l'éducation, en dépit des efforts fournis et des progrès accomplis, bien des lacunes subsistent encore. Il semble en effet que l'expansion ait été atteinte au détriment de la qualité de l'enseignement. Pour y remédier, nous suggérons que soient adoptées des mesures comme l'adaptation du contenu de l'enseignement aux réalités nationales, l'élévation (reste) du ratio et du recyclage du personnel enseignant.

A ce titre, le rôle de la planification de l'éducation devrait y contribuer énormément. En outre, il semble que le système éducatif évolue sans tenir compte des milieux professionnels, en donnant aux élèves-étudiants une formation générale.

Du côté du marché du travail, l'étude a montré que l'inadéquation entre la formation reçue et les possibilités effectives d'emploi est beaucoup plus flagrante. En effet, nous avons pu constater - à travers les politiques de recrutement - qu'on est en présence d'employeurs pour qui les caractéristiques éducatives des demandeurs d'emploi sont rarement prises en considération. Le mode de formation dominant au niveau des entreprises semble être l'apprentissage ou la formation sur le tas. Dans notre esprit, ce système de formation devrait être intégré dans un ensemble plus vaste de politique de formation prenant en compte tous les types de formation existants.

En somme, le développement de la scolarisation n'a permis qu'un certain nombre de bienfaits - tel l'élévation du niveau d'instruction générale des travailleurs - sans que ces bienfaits correspondent à une amélioration de leurs conditions de travail. Ces considérations nous amènent à parler de la nature de l'adéquation formation-emploi.

La notion d'adéquation est globalement équivoque dans la mesure où elle se fonde sur la combinaison de plusieurs critères qui sont difficilement compatibles : quantitatif et qualitatif, social et éducatif, spatial et temporel. En outre, son invocation même repose sur le postulat d'une société plus homogène et d'une économie qui s'autoreproduit et s'autorégule en permanence hors du temps, de l'histoire. En deçà du modèle théorique abstrait de l'économie classique, il n'existe pas de normes concrètes ni de modèle historique auxquels on puisse se référer. Par ailleurs, il semblerait que le système économique et le système éducatif connaissent des temporalités différentes qui tiennent du fait que chacun fonctionne avant tout par rapport à lui-même et à ses propres objectifs et non en référence à la production et aux besoins de l'autre.

Il reste néanmoins que l'on peut faire le diagnostic de la fonctionnalité réciproque et à opérer l'identification des désajustages éventuels. Et c'est ce qui a fait l'objet de cette étude. Les analyses ont tenu compte des orientations historiques du système d'enseignement d'une part, et du caractère hétérogène du marché du travail qui se distribue en plusieurs secteurs de nature complètement différente.

Certes, la circonscription du domaine de l'enquête aux entreprises privées du marché de l'emploi n'a pas permis de mettre en lumière les contradictions de base du système formel d'éducation dans sa relation à l'emploi. En effet, les réflexions sur l'adéquation ne concernent ici qu'une infime fraction de la population active. Qu'en est-il des travailleurs du secteur public et des 85% de la population malgache qui sont en majorité dans l'agriculture ? Face à ce désajustement qualitatif, la question reste posée de savoir si ce désajustement sera réduit par des mesures de politique éducative ou de politique de l'emploi.

En ce qui concerne les politiques d'éducation et d'emploi, la réduction des désajustements sectoriels en adaptant les différentes filières de formation sans modifier parallèlement la politique de l'emploi, risque d'aboutir à des résultats contraires à ceux espérés. En effet, on ne peut faire une politique d'éducation qui soit exclusivement déterminée par les caractéristiques de l'emploi, parce que de toute manière, les employeurs - on l'a vu - utilisent des critères de recrutement et de promotion qui ne sont pas totalement liés aux caractéristiques éducatives des travailleurs. Mais cela ne surprend pas l'intérêt de moduler les formations, en particulier dans l'enseignement général, de manière à les rendre plus proches des besoins du marché du travail. Par ailleurs, quand on affirme que le système d'enseignement produit des chômeurs lorsque les diplômés de certaines filières éprouvent des difficultés à faire valoir leur qualification sur le marché de l'emploi, on risque également de tomber dans l'erreur si l'on ne met pas en question les capacités d'absorption de ces qualifications par l'appareil de production.

Nous avons déjà avancé que de telles perspectives devraient passer par un mouvement de recentration de l'économie nationale, qui requiert - entre autres - la mise en place d'une structure permanente (OCF) afin que soient utilisées toutes les qualifications acquises dans ou en dehors de l'école.

En ce qui concerne le cas particulier de la coordination des politiques d'éducation et des politiques d'emploi, on a pu constater qu'en dépit des discours officiels et d'efforts certains, la coordination est loin d'être satisfaisante. En plus, les plans de développement mis en œuvre - quoique assez fournis sur les problèmes de la formation-emploi - ne permettent pas d'assurer un meilleur "ajustement" entre les compétences acquises et les possibilités d'emploi.

Les solutions aux problèmes de l'adéquation formation-emploi devraient s'inscrire dans le cadre d'une politique globale englobant les deux volets du terme (1). On peut distinguer parmi ces mesures et ces politiques :

- celles qui touchent le système d'enseignement et de formation (par exemple, les méthodes pédagogiques, l'élévation du ratio de l'enseignement, les nouveaux programmes d'enseignement, etc...);

- celles qui portent sur la transition entre l'Education et Travail (la planification des modes de formation non institutionnalisés, l'adoption de lois favorables aux jeunes arrivés en fin de scolarité, etc...);

- et enfin, celles qui sont axées sur le système de production (l'abaissement de l'âge de la retraite, la réduction de la semaine de travail, les facilités de crédit, etc...).

(1) : Voir "Education et Emploi : l'état de la question", tiré du Bulletin du Bureau Internationale de l'Education, 60^è année N° 238/239 - 1^{er} et 2^{ème} trimestres 1986.

Dans notre esprit, la question de l'adéquation formation-emploi dans le contexte des réalités malgaches et les solutions qui déterminent les autres passent par la mise en place d'une structure permanente comme l'OCF pouvant servir de passerelle entre le système formel d'éducation et les différentes activités éducatives et professionnelles menées en dehors de l'école.

A cet égard, le CRESED (Crédit de renforcement du secteur de l'Education) (1) annoncé par le Président de la République lors de sa campagne électorale, devrait permettre la mise en place d'une telle structure.

Cependant, toutes les mesures et les actions préconisées dans le cadre de cette étude, qu'elles soient envisagées séparément ou ensemble, ne suffiront pas à résoudre le problème de l'inadéquation de la formation-emploi, ni à créer la structure économique unifiée qui permettra de développer la mise en valeur rationnelle de toutes les ressources humaines du pays (2).

Mais elles n'en constituent pas moins certaines étapes importantes à franchir dans un pays résolu à cheminer dans la bonne direction et à faire les choix nécessaires.

Il nous paraît conforme à l'esprit de cette étude de terminer par cette citation d'un auteur qui affirme que "... la gageure que comporte cette action concertée, c'est de parvenir à appliquer le principe selon lequel la formation doit déboucher sur l'emploi, l'emploi sur le bien-être social et le bien-être social sur la justice sociale et la stabilité politique (3).

(1) : ce crédit estimé à 30 Millions de dollars US est destiné à tout mettre en oeuvre pour améliorer la qualité de l'enseignement à Madagascar

(2) : Cf "Education et Emploi : l'Etat de la question"

OP cité P 159 - Les déterminants du chômage P 11

(3) : A. TEVOEDJRE : "Une stratégie du progrès social en Afrique et les contributions de l'OIT", Revue Internationale du Travail - Vol 99, N° 1, Janvier 1969.

LES TABLEAUX DE DEPOUILLEMENT

CARACTERISTIQUES DES ENTREPRISES

N° 1 : Localisation et Echantillonnage (Voir carte P 11)

N° d'A :	B & M		B T P		G. REP		IND AL		OM	
	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%
S.R										
G.E										
phérie										
ce-ville										
Total	8	100	7	100	15	100	13	100	8	100

N° 2 : Année de création

N° d'A :	B & M		B T P		G. REP		IND AL		OM	
	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%
2 ans	-		-		5	33,34	-		-	
5 ans	-		4	57,15	1	6,66	2	15,4	2	25
5 ans	8	100	3	42,85	9	60	11	84,6	6	75
Total	8	100	7	100	15	100	13	100	8	100

N° 3 : Statut juridique

Forme d'Activité	B & M		B T P		G. REP		IND AL		OH	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
R.L.	-		2	28,57	2	13,33	-		-	
indiv.	8	100	3	42,86	10	66,66	4	26,66	3	37,5
SA Anon.	-		2	28,57	3	20,00	6	46,15	4	50
SA Publi.	-		2		-			15,38	-	
SA Societ.	-		-		-		2			
SA mixte	-		-		-		1	7,71	1	12,5
SA Intér. Nat.	-		-		-		-			
TOTAL	8	100	7	100	15	100	13	100	8	100

N° 4 : Types d'activité de l'Entreprise

Forme d'Activité	B & M		B T P		G. REP		IND AL		OH	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Production	8	100	1	14,28	-		13	100	7	87,5
Commerce	2	25	-		12	80	-		2	25
Services	6	75	-		5	33,33	13	100	3	37,5
Autres	-		-		4	26,66	-		-	
Total	6	75	7	100	10	66,66	-		4	50
TOTAL	8	100	8	100	15	100	13	100	8	100

N° 6 : Types d'implantation matérielle

teur d'A mètres	B & M		B T P		G. REP		IND AL		OH	
	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%
es d'hab.	2	25	2	28,57	3	20	1	7,69	-	-
couvert	7	87,5	4	57,14	8	60	12	92,30	-	-
non couv.	-	-	1	14,28	1	-	-	-	1	-
couv+abri	-	-	1	14,28	1	6,66	-	-	1	12,5
al	8	100	7	100	15	100	13	100	8	100

N° 7 : Mode de jouissance de l'Entreprise

teur d'A mètres	B & M		B T P		G. REP		IND AL		OH	
	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%
r. de l'E	6	75	4	57,14	8	53,33	9	69,23	6	75
apt'grat.	1	12,5	-	-	1	6,66	1	7,69	-	-
ation	1	12,5	3	42,86	6	40	2	15,38	2	25
location	-	-	-	-	-	-	1	7,69	-	-
location	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ain dom.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
al	8	100	7	100	15	100	13	100	8	100

N° 8 : Utilisation Eau et Energie

Cour d'A mètres	B & N		B T P		G. REP		IND AL		OM	
	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%
	2	25	5	71,42	5	33,33	11	84,61	5	62,5
ie	8	100	7	100	11	73,33	13	100	8	100
220 V)	6	75	4	57,14	6	40	7	53,84	5	62,5
380 V)	8	100	4	57,14	8	53,33	10	76,92	7	87,5
	8	100	7	100	15	100	13	100	8	100

N° 9 : Consommation Eau et Energie (en FMG)

Cour d'A mètres	B & N		B T P		G. REP		IND AL		OM	
	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%
de 10000			-		3	20	-	-	-	
50.000	4	50	-		4	26,66	4	30,76	3	37,5
100.000	4	50	6	85,71	3	20	5	38,46	-	
100.000	-		1	14,28	2	13,33	4	30,76	5	62,5
	8	100	7	100	15	100	13	100	8	100

N° 10 : Montant loyer mensuel

Surface d'A mètres	B & M		B T P		G. REP		IND AL		OM	
	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%
de 5000	-		-		-		-		-	
20.000	-		1	33,33	1	16,66	-		2	100
0 à 50000	-		-		4	66,66	-		-	
de 50000	1	100	2	66,66	1	16,66	2	100	-	
	1	100	3	100	6	100	2	100	2	100

N° 11 : Organisation horaire du travail

	B & M		B T P		G. REP		IND AL		OM	
	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%
le	7	87,5	5	71,42	8	53,33	10	76,92	4	50
ble	-		3	42,85	6	40,00	3	23,07	2	25
nu	1	12,5	3	42,85	2	13,33	7	53,84	2	25
	8	100	7	100	15	100	13	100	8	100

N° 12 : Quantité d'heures de travail/semaine

	B & H		B T P		G. REP		IND AL		ON	
	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%
de 30 H	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
50 H	5	75	5	71,42	12	80	9	69,23	6	75
100 H	2	25	2	28,58	3	20	4	30,77	2	25
de 100 H	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	8	100	7	100	15	100	13	100	8	100

N° 13 : Le Capital technique : Iynés

	B & H		B T P		G. REP		IND AL		ON	
	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%
pour d'Act										
r & abri	5	62,50	3	42,85	7	46,66	13	100	6	75
Mobilier	1	12,50	1	14,28	4	26,66	10	76,92	5	62,50
nes	8	100,00	7	100	5	33,33	10	76,92	8	100,00
spécial	6	75,00	7	100	10	66,66	12	92,30	7	87,50
roul	5	62,50	6	85,71	6	40	7	53,84	5	62,50
s	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	8	100	7	100	15	100	13	100	8	100

N° 14 : Le Capital technique : Mode d'acquisition

	B & N		B T P		G. REP		IND AL		ON	
	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%
liqué	1	12,50	0				1	7,69	1	
té neuf	5	62,50	5	71,42	10	66,66	9	69,23	7	87,5
doc.trans	3	37,50	1	14,28	-		-		-	
1	8	100	7	100	15	100	13	100	8	100

N° 15 : Le Capital technique de départ : Montant (FNG)

	B & N		B T P		G. REP		IND AL		ON	
	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%
100.000	-		-		3	20	1	7,69	2	25
1 M.	-		-		3	20	1	7,69	2	25
10 M.	7	87,5	3	42,85	4	26,66	4	30,76	1	12,5
de 10 M.	1	12,5	4	57,15	3	20	7	53,84	3	37,5
1	8	100	7	100	15	100	13	100	8	100

N° 16 : Le Capital Technique de départ : Sources

	B & M		B T P		G. REP		IND AL		OH	
	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%
nt fam.	-	-	-	-	2	13,33	2	15,38	1	12,5
es	1	12,50	4	57,14	3	20	6	46,15	3	37,5
person.	7	87,50	7	100	9	60	6	46,15	6	75
s	-	-	-	-	-	-	1	7,69	-	-
	8	100	7	100	15	100	13	100	8	100

N° 17 : Affiliation à OMSIE et Possession N° CNaPS

	B & M		B T P		G. REP		IND AL		OH	
	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%
	8	100	5	71,42	8	53,33	5	38,46	6	75
	-	-	2	28,58	7	46,66	8	61,54	2	25
	8	100	7	100	15	100	13	100	8	100
	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%
	6	75	7	100	8	53,33	11	84,61	4	50
	2	25	-	-	7	46,66	2	15,38	4	50
	8	100	7	100	15	100	13	100	8	100

u. N° 18 : Le Capital Social : Montant

teur d'A	B & N		B T P		G. REP		IND AL		OH	
	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%
100.000										
à 1 M.										
10 M.										
de 10 M.										
1		100		100		100		100		100

u. N° 19 : Le chiffre d'affaires : Montant (MGF)

teur d'A	B & N		B T P		G. REP		IND AL		OH	
	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%
100.000	-	-	-	-	4	26,66	-	-	0	-
à 1 M.	-	-	-	-	2	13,33	-	-	1	12,5
10 M.	3	25	2	28,57	2	13,33	3	23,07	1	12,5
de 10 M.	5	62,5	5	71,42	3	20,00	4	30,76	4	50,00
1	8	100	7	100	15	100	13	100	6	100

Tableau N° 20 : Location Services extérieurs

Secteur d'A :	B & N		B T P		G. REP		IND AL		OM	
	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%
	6	75	5	71,42	10	66,66	13	100	4	50
	2	25	2	28,57	5	33,33	-	-	4	50
Total	8	100	7	100	15	100	13	100	8	100

Tableau N° 21 : Location Services extérieurs : Natures

	B & N		B T P		G. REP		IND AL		OM	
	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%
Maintenance	6	75	3	42,85	3	20	6	46,15	3	37,5
Location	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
As-traitance	-	-	3	42,85	5	33,33	3	23,07	1	12,5
Transport	2	25	-	-	1	6,66	5	38,46	-	-
Classes rép.	3	37,5	2	28,57	3	20	6	46,15	2	25
Logement	-	-	-	-	-	-	1	7,69	-	-
Autres	-	-	-	-	1	6,66	-	-	-	-
Total	8	100	7	100	15	100	13	100	8	100

Tableau N° 22 : Location Services extérieurs : Types fournisseurs

	B & N		B T P		G. REP		IND AL		ON	
	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%
Classes Entr.	6	75	2	28,57	7	46,66	7	53,84	4	50
v. & Ménage	1	12,5	-		2	13,33	-		-	
Informel	2	25	2	28,57	-		4	30,76	1	12,5
autres	-		1	14,28	1	6,66	-		-	
Total	8	100	7	100	15	100	13	100	8	100

Tableau N° 23 : Location Services extérieurs : Raisons choix fournisseurs

secteur d'A	B & N		B T P		G. REP		IND AL		ON	
	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%
temps d'ex.	4	50	2	28,57	1	6,66	3	23,07	-	
prix	-		2	28,57	1	6,66	3	23,07	1	12,5
Qual. Serv.	4	50	3	42,85	7	46,66	6	46,15	3	37,5
li des Serv.	4	50	1	14,28	3	20	5	38,46	1	12,5
pers. fourn.	1	12,5	-		1	6,66	3	23,07	1	12,5
proximité	-		1	14,28	-		2	15,38	-	
autres	-		-		-		1		-	
Total	8	100	7	100	15	100	13	100	8	100

au N° 24 : Problèmes courants rencontrés par l'Entreprise

	B & N		B T P		G. REP		IND AL		ON	
	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%
rn. Mat.Pr	3	37,5	-	-	4	26,66	7	53,84	3	37,5
ntenance	5	62,5	4	57,14	2	13,33	3	23,07	4	50
tion	2	25	1	14,28	-	-	2	15,38	-	-
mercialis	1	12,5	1	14,28	2	13,33	3	23,07	-	-
pét.Entr.	1	12,5	2	28,57	2	13,33	3	23,07	3	37,5
bi.Financ.	3	37,5	3	42,85	4	26,66	3	23,07	4	50
nation	1	12,5	-	-	3	20	-	-	1	12,5
res	-	-	-	-	1	6,66	-	-	1	12,5
al	8	100	7	100	15	100	13	100	8	100

au N° 25 : Relation avec l'Etat

	B & N		B T P		G. REP		IND AL		ON	
	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%
	3	37,5	7	100	9	60	9	69,23	5	62,5
	5	62,5	-	-	6	40	4	30,76	3	37,5
al	8	100	7	100	15	100	13	100	8	100

leau N° 26 : Place de l'Etat parmi les clients

	B & M		B T P		G. REP		IND AL		OM	
	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%
Client Ordin.	3	37,5	-		5	33,33	2	15,38	4	50
Client Inport.	2	25	6	85,71	5	33,33	7	53,84	2	25
Client régul.			1	14,29	-		1	7,69	-	
Client irrég.										
Client diffi.										
Total	8	100	7	100	15	100	13	100	8	100

CODESRIA - BIBLIOTHEQUE

CARACTERISTIQUES DE LA MAIN-D'OEUVRE

au N° 27 : Effectif et Répartition sectorielle de la M.O.

	B & M		B T P		G. REP		IND AL		OM	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Mo 5 ouvriers	1	12,5	-		7	46,66	0	-	2	25
à 10 ouvr.	3	37,5	1	14,28	1	6,66	1	7,69	1	12,5
à 20 ouvr.	3	37,5	2	28,57	3	20	2	15,38	-	
à 30 ouvr.	0		2	28,57	3	20	1	7,69	1	12,5
plus de 30 ouv.	1	12,5	2	28,57	-	-	9	69,23	4	50
Total	8	100	7	100	15	100	13	100	8	100

Total M.O. : 1860
 Total Ets : 51

au N° 28 : Répartition de la M.O.

	B & M		B T P		G. REP		IND AL		OM	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Salariés										
Membres Famil.										
Apprentis										
Autres										
Total	8	100	7	100	15	100	13	100	8	100

au N° 29 : Existence de travailleurs saisonniers

	B & M		B T P		G. REP		IND AL		OM	
	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%
	2	25	4	57,14	4	26,66	8	61,53	3	37,5
	6	75	3	42,86	11	73,33	5	38,46	5	62,5
al	8	100	7	100	15	100	13	100	8	100

au N° 30 : Mode de gestion de la M.O. (organigramme)

	B & M		B T P		G. REP		IND AL		OM	
	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%
NI (1)										
(2)										
-PT (3)										
al		100		100		100		100		100

NRH : par niveau de responsabilité hiérarchique

TA : Par types d'activité

DE-PT : Par département de l'Entreprise ou par tâche

au N° 31 : Existence du système de formation

	B & M		B T P		G. REP		IND AL		OM	
	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%
	4	50	5	71,42	9	60	6	46,15	5	62,5
	4	50	2	28,57	6	30	7	53,84	3	37,5
al	8	100	7	100	15	100	13	100	8	100

is : Catégories de personnes formées

Apprentis	1	25	-	-	6	66,66	1	66,66	2	40
Officiers de l'Etat	2	50	5	100	3	33,33	5	83,33	2	40
Autres	1	25	-	-	-	-	-	-	1	20
Total	4	100	5	100	9	100	6	100	5	100

CODESRIA - BIBLIOTHEQUE

CARACTERISTIQUES SOCIO-DEMOGRAPHIQUES DE L'EMPLOYEUR

secteur d'Activité	B & M		B T P		G. REP		IND AL		OM	
Paramètres	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%
Age										
à 30 ans	1	12,5	-	-	1	6,66	-	-	1	12,5
à 39 ans	1	12,5	-	-	4	26,66	3	23,07	2	25
plus de 40ans	6	75	7	100	10	66,66	10	76,92	5	62,5
Total	8	100	7	100	15	100	13	100	8	100

Origine	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%
Originnaire	3	37,5	2	28,57	2	13,33	3	23,07	1	12,5
Étranger	5	62,5	5	71,42	13	86,66	10	76,92	7	87,5
Total	8	100	7	100	15	100	13	100	8	100

Sexe	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%
Homme	7	87,5	7	100	14	93,33	11	84,62	8	100
Femme	1	12,5	-	-	1	6,66	2	15,38	-	-
Total	8	100	7	100	15	100	13	100	8	100

CODESRIA PUBLISHED

Nationalité

	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%
Malagasy	6	75	6	85.71	14	93.33	10	76.92	6	75
Etrangère	2	25	1	14.28	1	6.66	3	23.07	2	25
Total	8	100	7	100	15	100	13	100	8	100

Situation matrimoniale

	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%
Marié	6	75	6	85.71	12	80	12	92.30	6	75
Libataire	1	12.5	1	14.28	3	20	1	7.69	2	25
Divorcé	1	12.5	-							
Veuf (ve)										
Total	8	100	7	100	15	100	13	100	8	100

Nombre d'enfants à charge

	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%
Aucun	1	12.5	2	28.57	1	6.66			2	25
à 5 enf.	4	50	5	71.42	11	73.33	12	92.30	6	75
à 10 enf.	3	37.5			3	20	1	7.69		
plus de 10 enf.										
Total	8	100	7	100	15	100	13	100	8	100

Niveau d'instruction

	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%
ant					1	6,66	4		1	12,5
naire			1	14,28	2	13,33	1			
ondaire	7	87,5	3	42,85	8	53,33	3		3	37,5
érieur	1	12,5	3	42,85	4	26,66	5		4	50
tal	8	100	7	100	15	100	13	100	8	100

Diplômées : Enseignement Général

	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%
PE					4	45,45	1	25,0	-	-
PC	3	75	2	33,33	4	36,36	1	25,0	1	33,33
PC	1	25	3	50	1	9,09	1	25	1	25,33
ence			1	16,66			0	25	1	33,33
îtrise et +					1	9,09	0	25		-
tal	4	100	6	100	10	100	4	100	3	100

Bis Diplômées : Enseignement Technique

	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%
) bis										
P	1	25	0		1	25	2	40	1	25
E	1	25			1	0			2	50
	2	50	1	100	1	25	1	20		
cc Techniq							1	20		
geniorat +					2	50	1	20	1	25
tal	4	100	1	100	4	100	5	100	4	100

Mode de Formation

	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%
le tas	5	71,42	3	42,85	6	40,00	6	46,15	3	37,5
ntre de f'	3	28,58	4	57,14	8	53,33	4	30,76	4	50
contact					1	6,66	3	23,07	1	12,5
tres										
tal	8	100	7	100	15	100	13	100	8	100

Dernier Statut professionnel

	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%
omeur										
tron	3	37,5	1	14,28	5	33,33	2	15,38	2	35
vrier	2	25	5	71,42	4	26,66	7	53,84	4	50
prenti	1	12,5			2	13,33				
udiant él.st.	2	25	1	14,28	4	26,66	4	30,76	2	25
tal	8	100	7	100	15	100	13	100	8	100

Raisons de changement de statut

	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%
alaire insuf.	1	12,5	1	14,28	4	26,66	3	23,07	1	12,5
nsécurité E.	1	12,5	1	14,28	1	6,66	2	15,38	2	25
etraite										
sch. Promotion	6	75	5	71,42	5	33,33	6	46,15	3	37,5
nc.meil.Qualifi'			2	28,57	2	13,33	1	7,69	1	12,5
ol'diff. avec patr.					1	6,66	1	7,69	1	12,5
nciement trans.atelier					2	13,33				
tal	8	100	7	100	15	100	13	100	8	100

Degré de satisfaction à propos statut

	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%
Positive	4	50	4	57,14	8	53,33	6	46,15	4	50
Negative	4	50	2	28,57	5	33,33	6	46,15	3	37,5
Moyenne	-	-	1	14,28	2	13,33	1	7,69	1	12,5
Total	8	100	7	100	15	100	13	100	8	100

Structure de perfectionnement

la meme Entr.							1	7,69		
Centre de For	6	75	4	57,14	5	33,33	6	46,15	3	37,5
Trimoderne	2	25	3	2,85	10	66,66	6	46,15	5	62,5
Tr. informelle										
Total	8	100	7	100	15	100	13	100	8	100

Salaires et appointements (MGF)

à 30.000										
à 49.000										
50.000 et +										
Total	8	100	5	100	15	100	13	100	8	100

Mode de rémunération

Non	3	37,5	3	42,85	7	46,66	7	53,84	4	50
Non bénéfice	5	62,5	4	57,14	8	53,33	6	46,15	4	50
Total	8	100	7	100	15	100	13	100	8	100

0 Motivations à la base de création de l'Entreprise

16)	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%
Acquisition	1	12,5	1	14,28	0					
Pouvoir décision	2	25			3	20	3	23,07	3	37,5
Ind. financière	4	50	2	28,57	6	40	3	23,07	2	25
Resp. de promot'	5	62,5	5	71,42	6	40	7	53,84	3	37,5
Total	8	100	7	100	15	100	13	100	8	100

1) Perspectives quitter ville

Positive	2	25	2	28,57	5	33,33	5	38,46	2	25
Négative	6	75	5	71,42	10	66,66	8	61,53	6	75
Total	8	100	7	100	15	100	13	100	8	100

2) Types de métier de reconversion

Manuel	5	62,5	4	57,14	10	66,66	7	53,84	6	75
Bureau	3	37,5	3	42,85	5	33,33	6	46,15	2	25
Total	8	100	7	100	15	100	13	100	8	100

3 bis) Secteurs

Agriculture			1	14,28	3	20	5	38,46	1	12,5
Construction	4	50	2	28,57	5	33,33	4	30,76	5	62,5
Commerce			3	42,85	7	46,66	4	30,76	2	25,0
Transport	1	12,5	1	14,28						
Total	8	100	7	100	15	100	13	100	8	100

Existence associées

Positive	1	12,5	4	57,14	3	20	3	23,07	1	12,5
Negative	7	87,5	3	42,85	12	80	10	76,92	7	87,5
Total	8	100	7	100	15	100	13	100	8	100

bis Nombre si oui

	1	100	3	75	3	100	3	100		
Max et +	-	-	1	25					1	100
Total	10	100	4	100	3	100	3	100	1	100

Perception système d'apprentissage

Union										
Positive	5	62,5	3	42,85	11	73,33	7	53,84	5	62,5
Negative	2	25	2	28,57	2	13,33	4	30,76	2	25
Bigue	1	12,5	2	28,57	3	20	2	15,38	1	12,5
Total	8	100	7	100	15	100	13	100	8	100

Souhait relève pour enfants

Positif	2	25	1	14,28	3	20	5	38,46	4	50
Négatif	6	75	5	71,42	7	46,66	7	53,84	2	25
Bigue			1	14,28	5	33,33	1	7,69	2	25
Total	8	100	7	100	15	100	13	100	8	100

Intention d'augmenter de personnel

Positive	3	37,5			3	20	2	15,38	2	25
Negative	4	50	5	71,42	9	60	5	38,46	5	62,5
Bigue	1	12,5	2	28,57	3	20	6	46,15	1	12,5
Total	8	100	7	100	15	100	13	100	8	100

bis Effectif, si oui

5	2	66,66								
10	1	33,33	1	50	2	66,66	1	50	1	50
et +	-	-	1	50	1	33,33	1	50	1	50
al	3	100	2	100	3	100	2	100	2	100

bis Catégories, si oui

rentis										
riers ou emp.	3	100	2	100	2	66,66		50	1	50
res					1	33,33	1	50	1	50
al	3	100	2	100	3	100	2	100	2	100

Critères d'embauche personnel

	Effectif	Posit'	Effectif	Posit'	Effectif	Posit'	Effectif	Posit'	Effectif	Posit'
ères	6	3e	5	1e	7	1e	10	1e	3	2e
	7	2e	4	2e	3	3e	10	1e	4	1e
t civil	1	6e								
t de santé	2	5e	2	3e	4	2e	6	2e	2	3e
ier jud.										
.éducatif			2	3e	2	4e	3	4e	2	3e
mat'prof.	1	6e	1	4e	3	3e	2	5e	1	4e
érience	8	1e	5	1e	7	1e	9	2e	4	1e
ctualité	1	6e	6	4e	4	2e			2	3e
ésentation									1	4e
s des rel'humaines					2	4e	2	5e	1	4e
issance	1	6e	1	4e			1	6e		
cipline	3	4e	1	4e	3	3e	3	4e	2	3e
tiative pers.							1	6e		
al	8	100	7	100	15	100	13	100	8	100
rnnière position		6e		4e		4e		6e		4e

CARACTERISTIQUES SOCIO-DEMOGRAPHIQUES DE L'OUVRIER - EMPLOYE

Catégories professionnelles

Cat. Activité:	1		2		3		4		5	
	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%
non qual.	10	58,82	4	28,57	12	54,54	12	80	34	68
qualifié	5	29,41	5	35,71	10	45,45	3	20	15	30
Mres	2	11,76	5	35,71					1	2
Total	17	100	14	100	22	100	15	100	50	100

Age

Moins de 18 ans	2	11,66								
de 18 à 25 ans	4	23,52	3	21,42	6	27,27			7	14
de 25 à 30 ans	2	11,66	3	21,42	9	40,90	1	6,66	8	16
de 30 à 51 ans	3	17,64	2	14,28	6	27,27	4	26,66	10	20
51 ans et +	6	35,29	6	42,85	1	4,54	10	66,66	25	50
Total	17	100	14	100	22	100	15	100	50	100

Origine

du pays	10	58,82	6	42,85	15	68,18	5	33,33	18	36
étranger	7	41,17	8	57,14	7	31,81	10	66,66	32	64
Total	17	100	14	100	22	100	15	100	50	100

Nationalité

française	15	88,23	14	100	22	100	14	93,33	48	96
étrangère	2	11,76					1	6,66	2	4
Total	17	100	14	100	22	100	15	100	50	100

Sexe

culin	13	76,47	12	85,71	19	86,36	14	93,33	43	86
injn	4	23,52	2	14,28	3	13,63	1	6,66	7	14
al	17	100	14	100	22	100	15	100	50	100

Situation matrimoniale

ié (e)	10	58,82	6	42,85	14	63,63	15	100	35	70
ibataire	5	29,41	8	57,14	7	31,81			14	28
orcé(e)	1	5,88			1	4,54				
ef (ve)	1	5,88							1	2
al	17	100	14	100	22	100	15	100	50	100

Nombre d'enfants à charge

ant	4	23,52	9	64,28	6	27,27			13	26
5 enfts	10	58,82	5	35,71	11	50	8	53,33	21	42
10 enfts	3	17,64			5	22,72	7	46,66	16	32
et +										
al	17	100	14	100	22	100	15	100	50	100

Niveau d'instruction

ant	4	23,52	2	14,28	7	31,81	1	6,66	16	32
naire	6	35,29	2	14,28	8	36,36	8	53,33	13	26
ondaire	7	41,17	6	42,85	6	27,27	5	33,33	19	38
érieur			4	28,57	1	4,54	1	6,66	2	4
al	17	100	14	100	22	100	15	100	50	100

Diplômés enseignement général

SPE	6	54,54	2	100	6	66,66	7	58,33	15	50
IPC	5	45,45			3	33,33	3	25	12	40
ACC							1	8,33	10	
licence et +								8,33		
Total	11	100	2	100	9	100	12	100	30	100

bis Diplômés de l'enseignement technique

IP	2	100			4	66,66	2	100	2	50
IE					1	16,66			1	25
			3						1	25
ACC			4	40	1	16,66				
généralat +			3	30						
Total	2	100	10	100	6	100	2	100	4	100

Mode de formation

sur le tas	7	41,17	4	28,57	10	45,45	10	66,66	40	80
centre de for	7	41,17	9	64,28	10	45,45	4	26,66	8	16,00
contact	3	17,64	1	7,14	2	9,09	1	6,66	2	4
Total	17	100	14	100	22	100	15	100	50	100

Dernier statut professionnel

oumeur	4	23,52	2	14,28	1	4,54			3	6
atron	0		2	14,28	2	9,09				
vrier	6	35,29	2	14,28	3	13,63	7	46,66	27	54
prenti	5	29,41	3	21,42	7	31,81	4	26,66	7	14
ève ou étud.	2	11,76	5	35,71	9	40,90	4	26,66	13	26
Total	17	100	14	100	22	100	15	100	50	100

Raisons de changement de statut

n apprentis.	4	23,52	6	42,85	08	36,36	7	46,66	10	20
qualaire insuf.	7	41,17	3	21,42	6	27,27			12	24
insécurité empl	5	29,41			5	22,72	8	53,33	16	32
trav.non adapté	1	5,88	5	35,71	1	4,54			5	10
financement					1	4,54			6	12
distance du w!					1	4,54			1	2
total	17	100	14	100	22	100	15	100	50	100

Mode de découverte

rech.personnel.	6	35,29	4	28,57	8	36,36	8	53,33	16	32
par le SPENO			1	7,14	2	9,09	1	6,66	3	6
par parent,ami	10	58,82	3	21,42	11	50	5	33,33	28	56
éussite à test	1	5,88	6	42,85	1	4,54	1	6,66	3	6
total	17	100	14	100	22	100	15	100	50	100

Durée attente avant l'embauche

de 6 mois	11	64,70	6	42,85	11	50	9	60	29	58
à 1 an	2	11,76	6	42,85	5	22,72	3	20	12	24
plus de 1 an	4	23,52	1	7,14			2	13,33	1	2
plus de 2 ans			1	7,14	6	27,27	1	6,66	8	16
total	17	100	14	100	22	100	15	100	50	100

Salaires et appointements

de 20.000	!	!	!	!	!	5	!	2,72	!	!	!	!								
à 29.000	!	1	!	5,88	!	4	!	28,57	!	8	!	36,36	!	1	!	6,6	!	5	!	10
à 39.000	!	2	!	11,76	!	3	!	21,42	!	5	!	22,72	!	!	!	!	!	5	!	10
à 50.000	!	5	!	29,41	!	3	!	21,42	!	3	!	13,63	!	1	!	6,66	!	8	!	16
de 50.000	!	9	!	52,94	!	4	!	28,57	!	1	!	4,54	!	5	!	33,33	!	3	!	6
Total	!	17	!	100	!	14	!	100	!	22	!	100	!	15	!	100	!	50	!	100

bis Mode de rémunération

xe	!	10	!	58,82	!	11	!	78,57	!	12	!	54,54	!	13	!	86,66	!	45	!	90
la tâche	!	7	!	41,17	!	3	!	21,42	!	6	!	27,27	!	1	!	8,66	!	4	!	8
lon bénéfiques	!	!	!	!	!	!	!	!	!	4	!	18,18	!	!	!	!	!	1	!	2
Total	!	17	!	100	!	14	!	100	!	22	!	100	!	15	!	10	!	50	!	100

Satisfaction statut actuel

i	!	5	!	29,41	!	9	!	64,28	!	9	!	40,90	!	9	!	60	!	34	!	68
n	!	12	!	70,58	!	5	!	35,71	!	13	!	6	!	40	!	16	!	32	!	!
Total	!	17	!	100	!	14	!	100	!	22	!	100	!	15	!	100	!	50	!	100

bis Raisons à la base

e de mieux	!	9	!	52,90	!	7	!	50	!	7	!	31,81	!	9	!	60	!	22	!	44
uci d'écon.	!	4	!	23,52	!	2	!	14,28	!	3	!	13,63	!	1	!	6,66	!	3	!	6
ch.expé.prof.	!	2	!	11,76	!	5	!	35,71	!	10	!	45,45	!	2	!	13,33	!	5	!	10
s.stabilité	!	2	!	11,76	!	-	!	-	!	2	!	9,09	!	3	!	20	!	10	!	20
Total	!	17	!	100	!	14	!	100	!	22	!	100	!	15	!	100	!	50	!	100

> Souhait pour d'autres qualifications

	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%
positif	13	76,47	11	78,57	17	77,27	13	86,86	41	82
égatif	4	23,52	3	21,42	5	22,72	2	13,33	9	18
total	17	100	14	100	22	100	15	100	50	100

> bis Motivations à la base

financière	6	35,29	6	42,85	9	40,90	6	40	25	50
chang. activité	3	17,64	2	14,28	3	13,63	1	6,66	6	12
mélior. conn.	8	47,05	6	42,85	10	45,45	8	53,33	19	38
total	17	100	14	100	22	100	15	100	50	100

> Perspectives changement d'emploi : Type

annuel	12	70,58	10	71,42	16	72,72	14	93,33	41	82
bureau	5	29,41	4	28,57	6	27,27	1	6,66	9	18
total	17	100	14	100	22	100	15	100	50	100

> bis Secteurs

agriculture	1	5,88	3	21,42	4	18,18	2	13,33	5	10
commerce	5	29,41	8	57,14	3	13,63	1	6,66	30	60
transport	11	64,70	3	21,42	15	68,18	12	80	15	30
total	17	100	14	100	22	100	15	100	50	100

CARACTERISTIQUES SOCIO--DEMOGRAPHIQUES DE L'APPRENTI

Catégories professionnelles

	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%
pr. non rémun.	5	62,5	2	16,66	19	73,07	15	60	14	77,77
pr. rémunérés	3	37,5	10	83,33	7	26,92	10	40	4	22,22
Total	8	100	12	100	26	100	25	100	18	100

Âge

de 18 ans	1	12,5	3	25	5	23,07	2	8	4	22,22
à 25 ans	7	87,5	7	58,33	17	65,38	13	52	10	55,55
à 30 ans	-	-	2	16,66	3	11,53	8	32	4	22
à 35 ans	-	-	-	-	-	-	2	8	-	-
ans et +										
Total	8	100	12	100	26	100	25	100	18	100

Origine

origin. du pays										
étranger										
Total	8	100	12	100	26	100	25	100	18	100

Nationalité

malgasy	8	100	10	83,33	26	100	20	80	18	100
étrangère	-	-	2	16,66	-	-	5	20	-	-
Total	8	100	12	100	26	100	25	100	18	100

Sexe

masculin	8	100	10	83,33	26	100	21	84	17	94,44
féminin	-	-	2	16,66	-	-	4	16	1	5,55
Total	8	100	12	100	26	100	25	100	18	100

ituation matrimoniale

lié(e)	2	25	1	8,33	5	19,23	6	24	4	22,22
libataire	6	75	11	91,66	21	80,76	19	76	14	77,77
divorcé (e)										
veuf(ve)										
Total	8	100	12	100	26	100	25	100	18	100

Nombre d'enfants à charge

aucun	6	75	11	91,66	23	88,46	24	96	14	77,77
5 enfants	2	25	3	25	3	11,53	1	4	4	22,22
10 enfants										
15 enfants +										
Total	8	100	12	100	26	100	25	100	18	100

Niveau d'instruction

aucun					11	42,30	7	28	7	38,88
primaire	4	50	4	33,33	9	34,61	8	32	9	50
secondaire	4	50	8	66,66	6	23,07	6	24	2	11,11
supérieur							4	16		
Total	8	100	12	100	26	100	25	100	18	100

Occupation précédente

chômeur	3	37,5	5	41,66	10	38,46	7	28	8	44,44
travailleur ou étud.	3	37,5	7	58,33	10	38,46	15	60	10	55,55
rentier	2	25			6	23,07	3	12		
Total	8	100	12	100	26	100	25	100	18	100

Ambition avant d'entrer en formation

	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%
	5	62,5	9	75	22	84,62	21	84	13	72,22
	3	37,5	3	25	4	15,38	4	16	5	27,78
al	8	100	12	100	26	100	25	100	18	100

bis Types, si oui

tinuer études	3	60	7	77,77	16	72,72	12	57,14	8	61,54
rer cent.for'	2	40	2	22,23	6	27,28	9	42,86	5	38,46
al	5	100	9	100	22	100	21	100	13	100

Raisons à la base du choix actuel

que moyens fin.	5	62,5	7	58,33	13	57,69	13	52	11	61,11
conseil parents			1	8,33	5	19,23	5	20	3	16,66
h.emploi stable	2	25	2	16,66	2	7,69	2	8	2	11,11
fer.person.	1	12,5	2	16,66	4	15,38	5	20	2	11,11
al	8	100	12	100	26	100	25	100	18	100

Durée d'attente avant obtention emploi actuel

e 6 mois	5	62,5	7	58,33	14	53,84	17	68	11	61,11
1 an	1	12,5	4	38,33	8	30,76	6	24	27,77	
s de 1 an	2	25	1	8,33	4	15,38	2	8	2	11,11
e 2 ans										
al	8	100	12	100	26	100	25	100	18	100

Inscription au SPENO

	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%	Effect	%
i	2	25	-	-	1	3,84	7	28	2	11,11
n	6	75	12	100	25	96,16	18	72	16	88,89
tal	8	100	12	100	26	100	25	100	18	100

Mode d'obtention emploi actuel.

ch.person.	3	37,5	5	41,66	14	53,84	10	40	6	33,33
SPENO	2	25	-	-	01	3,85	7	28	2	11,11
rents & amis	3	37,5	5	41,66	10	38,46	6	24	6	33,33
uss. à concours. test	-	-	2	16,68	1	3,85	2	8	4	22,22
tal	8	100	12	100	26	100	25	100	18	100

Projet en fin de formation

r ds a entrep. 5	52,5	7	58,33	17	65,38	15	60	11	61,11	
r ds entr. inform 2	25	3	25	4	15,38	3	12	4	22,23	
r ds entr. moderne 1	12,5	3	16,66	5	19,23	5	20	3	16,66	
tal	8	100	12	100	26	100	25	100	18	100

Salarié

i	3	37,5	10	83,34	13	50	21	84	15	83,33
n	5	62,5	2	16,66	13	50	4	16	3	16,66
tal	8	100	12	100	26	100	25	100	18	100

bis Si non, quel moyen

gent de poche 1	20	-	-	2	15,38	-	-	1	33,33	
billit + nourrit. 2	40	02	100	11	84,61	03	75	03	100	
bergement	2	40	02	100	11	84,61	04	100	03	100
tal	5	100	02	100	13	100	04	100	03	100

BIBLIOGRAPHIE

-
- ATANGANA (J.M.), MARTIN (J.Y) "Education, Emploi et Salaire au Cameroun" I IPE UNESCO , Paris, 1984
 - BASTIE(J), "Attitudes des travailleurs et des employeurs à l'égard de l'emploi", Collection PUF, 1968
 - BIT,- "La politique de l'emploi en Afrique" BIT, Genève, 1969
 - "L'emploi, la croissance et les besoins essentiels : problème mondial", BIT, Genève, 1976
 - CARNOY (M), LEVIN (HM) et KING (K), "Education, Travail et Emploi II", I IPE, UNESCO, Paris, 1981
 - D.P.O.E., "Bilan et perspectives dans le domaine de l'enseignement supérieur", DPOE- Ministère de l'Enseignement supérieur, Antananarivo, 1980
 - DUPRILOT (JP), "Droit du Travail", Collection PUF
 - DEBLE (I), "Problèmes de planification de l'éducation" Collection PUF
 - EVANS (DR), "La planification de l'éducation non formelle" I IPE, UNESCO, 1981
 - FAURE (E), "Apprendre à être" UNESCO, Paris, 1981
 - FOURASTIE (J), "Pourquoi nous travaillons ?", Collection "Que sais-je ?", 1976
 - HALLAK (J) et GAILLODS (F),- "Education, Travail et Emploi I", I IPE-UNESCO, Paris, 1981
 - "Education, Formation et Accès au secteur traditionnel", I IPE-UNESCO, Paris, 1982
 - HUGON (P), "Enseignement et Emploi" Collection PUF, Paris, 1971
 - JARDILLIER (P), - "La condition du travail" Collection "Que sais-je", 1978
 - "La psychologie industrielle", "Que sais-je ?"
 - JAVILLIER (J-CL), "Les conflits du travail", "Que sais-je" , 1979

- MONTGOMERY (JD), "La planification de l'éducation : options et décisions", IIPÉ-UNESCO, Paris, 1977
- RAJAOSON (F), "Enseignement supérieur et besoin en main-d'œuvre, le cas du Sénégal" IDEP-NATIONS UNIES, 1972
- RUSCOE (GC), "Planification de l'éducation: Les conditions de réussite" IIPÉ-UNESCO, 1980
- UNESCO, - "Planification de l'éducation dans le contexte actuel du développement", UNESCO, Paris, 1983
 - "La démocratisation de l'éducation", IIPÉ, Paris, 1985

