

LISTE DES ABREVIATIONS

AMIT : Association Médicale de Tananarive Inter-Entreprise

BIT : Bureau International du Travail

CNAPS : Caisse Nationale de Prévoyance Social

EPM : Enquête Permanente auprès des Ménages

FMG : Franc Malgache

GCU : Grand Centre Urbain

HIMO : Haute Intensité de Main d'œuvre

IPP : Incapacité Physique Permanente

OSIE : Organisations Sanitaires Inter-Entreprises

OSTIE : Organisation Sanitaire de Tananarive Inter-Entreprise

PME : Petites et Moyennes Entreprises

PMI : Petites et Moyens Industries

SMIG : Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti

LISTE DES TABLEAUX

Tableau n° 01 : Répartition de l'emploi par secteur institutionnel selon grand centre urbain.

Tableau n° 02 : Taux de chômage par grand centre urbain selon le genre et par âge.

Tableau n° 03 : Le personnel du Ministère.

Tableau n° 04 : Répartition des Inspecteurs du travail et des Contrôleurs du Travail.

Tableau n° 05 : Taux des cotisations selon le régime et le statut professionnel.

RESUME ANALYTIQUE :

Les perspectives d'emploi ne sont pas les mêmes d'une ville à l'autre. Le présent mémoire a pour titre « L'emploi et le revenu à Madagascar ». en effet, le sous emploi apparaît comme le principal problème que rencontre le marché de travail à Madagascar. La misère, la pauvreté, le chômage, la faiblesse de revenus, combinés avec une insuffisance du niveau d'instruction et de la formation, sont les conséquences de la précarité du travail à Madagascar.

La situation de sous-emploi est notamment liée à la durée du travail. Certes, les actifs occupés travaillent en dessous d'une durée jugée normale, qu'ils cherchent à travailler encore plus et qu'ils sont disponibles à le faire. En plus, le désajustement entre l'offre et la demande du travail se manifeste dans le secteur informel. Ensuite, d'après les constatations issues de différentes enquêtes, plus de trois personnes sur cinq sont en situation d'autres formes de sous-emploi. En ce qui concerne le chômage, il touche beaucoup plus la gent masculine que celle de féminine. En outre, le chômage touche beaucoup plus les jeunes car 24% des actifs de 18 à 25 ans sont des chômeurs.

Le travail et le revenu sont des concepts inséparables. A Madagascar, avec une hausse permanente du niveau du taux d'inflation, la rémunération des salariés devient compliquée. On peut mettre en lumière deux types de systèmes de rémunération.

D'abord, il y a le système de rémunération lié aux résultats qui se caractérise par la nature de résultat qui est pris en compte pour le calcul du salaire. Ce denier est calculé sur la base d'un certain prix par unité de production ou sur le temps passé à la production. Ces systèmes sont fondés sur la rationalisation du travail, les travailleurs gagnent une prime individuelle pour les économies réalisées grâce à l'amélioration introduite. Le système de rémunération lié aux résultats a pour avantage de donner à chaque travailleur au niveau du service, du département de l'entreprise, un motif financier de rechercher à améliorer les résultats économiques d'ensemble de l'entreprise. Cependant, il est à craindre que les ouvriers fassent difficilement le lien entre leur effort de les jours et la prime qu'ils pourront toucher. Il est fréquent aussi que les primes fluctuent pour des raisons qui échappent à leur influence.

Ensuite, on distingue la rémunération au temps ; elle vise à établir sur une base contractuelle la relation effort-rémunération. Tous les travailleurs ont droit à une prime fixe, qui ne leur est pas cependant versée si, par faute, ils n'atteignent pas la norme de rendement. En pratique, un tel système est assimilable à un système de rémunération au rendement à un échelon d'augmentation. L'intérêt de la rémunération au temps tient surtout à l'établissement de normes précises de rendement et à la surveillance de leur observation et on assiste à la meilleure maîtrise des heures supplémentaire. L'inconvénient majeur de ce système tient à l'absence d'incitation

directe, qui risque d'avoir une influence négative du niveau d'activité des travailleurs, en particulier des plus efficaces ou des mieux qualifiés. Pour l'employeur, elle occasionne un coût supplémentaire qu'entraîne le maintien des rémunérations en cas d'interruption du travail.

Les revenus permettent aux travailleurs de satisfaire leurs besoins. On remarque que les revenus sont très dispersés dans les secteur rural et dans le secteur urbain. De telle différence s'explique par la faiblesse de productivité de l'activité agricole due à l'utilisation des outils archaïques et au retard technologique. La distribution de revenu reste inégalitaire d'un secteur à l'autre, mais cette inégalité est relativement dans le secteur privé formel et dans le secteur privé informel.

A Madagascar, les fluctuations des revenus aggravent les difficultés auxquels les travailleurs doivent faire face. Elles rendent pénible leur condition de vie et ils deviennent très vulnérable face aux aléas de la vie. Pour résoudre une telle épreuve, il est nécessaire d'établir un système capable de protéger les travailleurs. Ce système permet de garantir la sécurité de leur revenu qui leur permet de se mettre à l'abris des fluctuations, des fluctuations brutales ou inattendues surtout. Les variations des revenus peuvent devenir dangereuses parce qu'elles peuvent porter atteinte à la stabilité des ressources des travailleurs qui sont d'une importance vitale . la sécurité sociale est assurée par l'entreprise grâce à des mesures publiques pour compenser l'absence des revenus du travail et pour pouvoir accéder aux soins médicaux. A Madagascar, une forme primitive de sécurité sociale est assurée par la Caisse Nationale de la Prévoyance Sociale (CNAPS).

INTRODUCTION :

Le problème de développement économique touche la majeure partie des pays du monde, surtout les pays en voie de développement comme Madagascar. En effet, le développement est un phénomène qualitatif complexe qui ne peut être observé que sur une longue période, c'est une combinaison de changement qui porte sur l'ensemble de structures économique, technique, sociale et culturelle. Il ne peut être atteint que par une croissance durable.

La croissance économique est bonne lorsqu'elle favorise la création d'emploi productif et augmente l'opportunité de travail. A Madagascar, trouver un emploi capable de générer un revenu raisonnable est très difficile et c'est pour cette raison que le secteur informel se développe dans plusieurs endroits du pays. Le taux de chômage atteint un niveau alarmant, la survie des ménages qui doit normalement être assurée par le chef de ménage devient une affaire des femmes. Une telle situation entraîne l'insertion des femmes sur le marché du travail ; la stratégie consiste à mobiliser le conjoint et les autres membres du ménage pour assurer la sécurité des revenus en cas de fluctuation imprévisible.

Il s'agit maintenant, à propos de l'emploi, de se demander dans quelle mesure l'Etat utilise sa politique d'emploi pour redistribuer le revenu. En fait, la pratique consistant à offrir d'amples possibilités d'emploi équivaut généralement à un programme d'aide sociale qui a un effet de distribution entre le secteur urbain et le secteur rural qui est préjudiciable au développement économique.

Parallèlement, l'une des questions fondamentales est celle de la politique des salaires. Dans les pays du tiers monde tels que Madagascar, dont l'économie est axée sur l'activité agricole, l'Etat est souvent le principal employeur et son action influe énormément sur les salaires. Il doit établir sa propre échelle des salaires en n'ignorant pas que ses décisions ont une incidence importante sur les salaires du secteur privé. Le choix de l'échelle des salaires qui convient est un problème que certains pays n'ont pas résolu.

La présente étude a donc posé les questions sur l'emploi et le revenu à Madagascar qui s'articule autour de trois parties :

La première s'attache au contexte général de l'emploi à Madagascar où on mettra l'accent sur la structure et la dynamique des emplois.

La deuxième traitera la répartition des revenus où l'analyse porte sur le rapport entre salaire et théories économique, et la distribution de revenus.

La troisième mettra en exergue la sécurité de revenu et la protection sociale.

**CHAPITRE I : STRUCTURE ET DYNAMIQUE DES EMPLOIS A
MADAGASCAR**

Quatre secteurs sont retenus pour la répartition institutionnelle des emplois urbains : l'administration publique, le secteur parapublique, le secteur privé formel, le secteur informel. Ce dernier est le plus imposant car il regroupe 56% des emplois existant. Pour le cas d'Antananarivo, où il représente 55,4% des emplois, la part de ce secteur dans la capitale n'a cessé de régresser depuis 1997, ainsi en trois années successives, il y a eu au moins d'emplois créés dans ce secteur que dans le secteur informel.

1. Le secteur public :

Le secteur public reste le plus grand pourvoyeur d'emploi. Ces emplois concernent les agents de l'Etat payés par le budget général et les budgets annexes. Il continue à détenir une part relativement importante dans la population active occupée. En terme relatif, c'est à Antsiranana, considérée au temps de la colonisation comme une ville de garnison, et à Toamasina, que l'on recense le plus d'employés du secteur public, soit un emploi sur cinq ; alors que dans l'ensemble des 7 GCU, le poids du secteur public dans l'emploi est de 13,4%. Pour ces deux villes, l'emploi dans le secteur est aussi important. A Antsiranana, 8% des actifs occupés travaillent dans les entreprises publiques, tandis qu'à Toamasina la proportion équivalente est de 13,6%. A Antsiranana, avec la présence du chantier naval, dans son immense majorité (soit dans 91% des cas) l'emploi dans le parapublic est industriel, alors que pour Toamasina, ville portuaire par excellence, 88% des emplois parapublics se trouvent dans la branche transport.

C'est à Antsiranana que l'on rencontre le plus d'employés publics ayant bénéficié d'une formation ou d'un stage pris en charge par l'organisme employeur. 45,6% des employés publics de la ville septentrionale ont eu ce privilège, que seul 9,9% de leurs homologues de Mahajanga ont connu, la moyenne des grandes villes étant de 31,3%.

En plus, dans l'ensemble des grandes villes, c'est dans le secteur public que l'on observe la plus forte proportion de migrants : 48,5%. Avec un âge moyen de 42 ans, les actifs de ce secteur sont relativement les plus âgés, et de ce fait ils sont en majorité chefs de ménage. Les employés du secteur public sont d'une qualification supérieure à l'ensemble de la population active pour plusieurs raisons, 54,6% des cadres supérieurs appartiennent à ce secteur, et bien qu'il ne recense que 12,4% des actifs occupés 48,9% des cadres moyens ou agents de maîtrise exercent dans ce secteur. Le niveau moyen d'instruction de ces employés se trouve être le plus élevé : 10 années d'études scolaires réussies, niveau qu'ont rehaussé les 27,8% de ses ayant entrepris des études supérieures.

Quant au poids de l'administration publique, il s'apprécie par le fait que dans certains GCU, ce secteur regroupe autant d'actifs occupés que le secteur privé formel. Tel est le cas à Fianarantsoa et Toliary où 14% des actifs occupés exercent dans l'administration publique.

2. Le secteur privé formel :

Après le secteur public, le secteur privé formel présente le meilleur taux de salarisation qui s'apparente à ce qui se voit dans les pays développés. Le secteur privé formel comprend aussi bien des unités de grandes tailles que des micro-entreprises. Si 31% des emplois du secteur privé formel sont localisés dans des établissements employant plus de 100 personnes, 23,6% des emplois se trouvent dans des unités d'effectif inférieur à 6 personnes. Certes, les entreprises de petite taille sont relativement importantes en termes d'emplois que les établissements de grande taille. Ainsi, à Mahajanga, à Antananarivo et à Antsirabe, seuls 4 emplois du secteur privé formel sur 10 appartiennent à des unités d'effectif inférieur ou égal à 20 employés alors que pour Fianarantsoa, Toliary et Antsiranana, la majorité absolue des emplois privés

formels (soient respectivement 73,5%, 69,5% et 67,2% des emplois) se trouvent établissements employant au plus 20 personnes.

En outre, le recyclage, stage et formation à la charge de l'employeur sont beaucoup plus fréquents à Antsiranana qu'ailleurs, car 3 employés de ce secteur ont déjà bénéficié, alors qu'au niveau national, la proportion équivalente est de 13,5%. C'est à Toliary que l'on dénote la plus faible proportion d'actifs occupés du secteur privé formel bénéficiaire de stage à la charge de l'employeur : 7,2%.

3. La zone franche :

La zone franche, qui fait partie du secteur privé formel, constitue une source d'emploi non négligeable dans les 7 GCU. Elle concentre 92% de ses emplois dans la seule agglomération d'Antananarivo, alors que la part des emplois du secteur mais localisés à Toliary et Fianarantsoa seraient négligeables. Ces deux villes n'ont donc pas suffisamment bénéficié jusqu'à maintenant des effets induits de ce secteur à forte demande en main d'œuvre. C'est dans le capital que l'expansion des entreprises franches est le plus notable ; 26% des emplois dans le secteur privé formel de cette localité sont générés par les entreprises franches. La ville de Antsiranana est la seconde à profiter de l'instauration de ce régime d'exception, car 13,6% des emplois dans le secteur privé formel de la ville se trouvent dans la zone franche.

Massivement, les emplois des entreprises franches sont localisés dans des unités ayant plus de 50 travailleurs, soit dans 97% des cas à Antananarivo, contre 86% à Antsiranana. L'emploi dans le secteur est fortement féminisé, car les femmes composent 69% de la main d'œuvre de la zone franche. A Antananarivo, ce résultat s'explique par la dominance de la branche confection qui regroupe 76% des emplois. A Antsiranana par contre l'activité dans la zone franche est faite essentiellement de transformation de produit de la pêche.

4. Le secteur informel :

Les activités informelles se ressemblent sur plusieurs points d'une grande ville à l'autre, aussi bien sur la jeunesse de ses actifs, que sur la branche d'activité, tant pour la taille de l'unité de production dans la quelle se trouve l'emploi que sur le taux de salarisation. Ainsi, 91,6% des emplois proviennent d'unité de production de moins de 6 personnes, 58,7% sont des auto-emplois. Ceci se traduit par le plus faible taux de salarisation selon le secteur institutionnel d'appartenance : 27,3%. Ce taux descend même à 12,8% si l'on exclut du secteur informel les emplois domestiques.

Les activités de circulation comme le commerce et les services aux ménages dominent dans l'emploi informel dans chacune des 7 grandes villes. Dans l'ensemble, le commerce et la branche service aux ménages regroupent chacun 31,8% et 24,1% des emplois informels. Le secteur informel joue un rôle fondamental dans la satisfaction des besoins des ménages. 81,7% des emplois du secteur primaire (agricoles sur les Hautes Terres, activités de la pêche dans les villes côtières), 74,2% des emplois de services aux ménages, 72,7% des emplois commerciaux sont issus du secteur informel.

La main d'œuvre du secteur est jeune, car 27% des actifs ont moins de 25 ans. Avec un niveau d'étude moyen de 6,4 ans, la majorité absolue (soit 53%) n'a pas dépassé l'école primaire, tandis que seulement 4,4% des informels ont entrepris des études supérieures. Enfin, après la zone franche, c'est le secteur le plus féminisé puisque 53% des actifs occupés informels sont des femmes.

Il y a cependant quelques caractéristiques qui diffèrent les villes. Pour une majorité relative des actifs informels (soit 27,9% dans les 7GCU) à Antsirabe, Antananarivo, Antsiranana, Toliary et Mahajanga, l'emploi s'exerce dans un véritable établissement, à Toamasina par contre, le travail se fait beaucoup plus fréquemment (23,4%) dans un coin réservé à cet effet à la maison de l'actif.

Par ailleurs, les travailleurs ambulants sont relativement plus nombreux à Antsirabe, Fianarantsoa, Toamasina et Toliary, où ils représentent respectivement 15,5%, 13,2%, 13% et 12% des secteurs informels de ces localités (la moyenne des 7 GCU étant 9%), qu'à Antananarivo (8%), Antsiranana (7%) ou Mahajanga (1,4%).

Tableau n° 01 : Répartition de l'emploi par secteur institutionnel par grand centre urbain.

<i>Grand centre urbain</i>	Administration publique	<i>Entreprise publique</i>	<i>Entreprise privée formelle</i>	<i>Secteur informel</i>	<i>Entreprise associative</i>	<i>Total</i>
<i>Antananarivo</i>	8,2	2,2	32,7	55,4	1,5	100
<i>Antsirabe</i>	9,3	0,9	26,0	61,9	1,9	100
<i>Antsiranana</i>	12,6	8,0	31,7	46,3	1,4	100
<i>Fianarantsoa</i>	14,5	2,8	15,3	64,7	2,7	100
<i>Mahajanga</i>	9,8	3,6	25,6	59,3	1,7	100
<i>Toamasina</i>	6,1	13,6	32,0	46,3	2,0	100
<i>Toliary</i>	14,5	2,8	14,1	66,8	1,8	100
<i>Ensemble</i>	9,0	3,4	29,9	56,1	1,6	100

Source : Enquête urbain 2000

CHAPITRE II : LA SITUATION DE SOUS-EMPLOIS A MADAGASCAR

1. Le sous-emploi lié à la durée du travail :

On considère qu'un actif occupé est en situation de sous-emploi lié à la durée de travail s'il travaille en dessous d'une durée jugée normale, qu'il cherche à travailler encore plus qu'il est disponible à le faire. Selon cette définition, il y a des volumes de travail non satisfaits ou non mobilisés. On retient comme durée normale de travail une durée qui se situe entre 35 et 48 heures par semaine. Il faut préciser qu'il s'agit de durée effective de travail.

Pour l'ensemble des grandes villes de Madagascar, la distribution de la durée de travail est très étalée : 21% des actifs occupés travaillent au moins 35 heures par semaine et 33% plus de 48 heures. La durée du travail des actifs occupés des villes d'Antsiranana et de Toamasina sont plus appréciables par rapport à la norme. En effet, plus de la moitié d'entre eux ont des horaires de travail compris entre 35 et 48 heures. Par contre, les travailleurs hors normes sont relativement plus nombreux à Antsirabe et à Fianarantsoa. Dans ces deux villes, plus de 64% des actifs occupés y travaillent soit moins de 35 heures par semaine soit plus de 48 heures par semaine.

C'est dans le secteur public où l'application de code de travail est la plus stricte que les horaires de travail sont relativement dans les normes. 68% des employés dans l'administration publique et 75% de ceux dans les entreprises travaillent entre 35 et 48 heures par semaine. Alors que dans le secteur informel, près de deux actifs sur trois travaillent en dehors de ces horaires normaux.

Le sous-emploi lié à la durée de travail est assez important dans les grandes villes de Madagascar. Plus de 14% des actifs occupés sont touchés par cette forme de sous emploi. Plus de 116 000 actifs ont déclaré avoir travaillé moins de 35 heures contre leur gré et /ou avoir voulu travailler encore plus (soit dans leurs emplois actuels soit dans d'autres emplois). Les villes d'Antsirabe et de Fianarantsoa sont les plus frappés par le sous emploi lié à la durée du travail suite à la mauvaise conjoncture économique : 20% des actifs occupés y sont concernés. La situation est la plus acceptable dans la ville d'Antsiranana où seulement 8% des actifs ont rencontré ce type de problème.

Ce phénomène touche surtout les salariés de l'administration publique et les travailleurs du secteur informel. Dans ces secteurs institutionnels, plus de 17% des employés n'ont pas été satisfaits de leurs horaires de travail actuel. Mais il faut cependant nuancer les situations dans les deux secteurs. Dans le secteur public, l'insuffisance de l'heure de travail est due uniquement aux décisions des employeurs suite au surplus de personnels tandis que dans le secteur informel, le principal motif évoqué (pour plus de 80% des cas) est la mauvaise conjoncture économique qui limite la demande de biens et services.

2. Les autres formes de sous-emploi, une des caractéristiques du secteur informel :

D'autres formes de sous-emploi apparaissent sur le marché de travail qui réduisent généralement la productivité du travail : horaires de travail excessivement élevés à productivité faible, mauvaises conditions de travail, environnement de travail inadéquat. Un indicateur de la productivité du travail permet ainsi d'apprécier ces autres formes de sous-emploi. L'indicateur retenu est le pourcentage d'actifs occupés gagnant moins que le salaire horaire minimum en vigueur.

On peut alors estimer le taux des autres formes de sous-emploi à 43,7% de la main d'œuvre dans l'ensemble des grandes villes de Madagascar. Plus de 355 000 actifs occupés sont touchés. Aucune ville n'est épargnée par ce problème, mais la situation est plus alarmante à Fianarantsoa, à Toliary et à Antsirabe. Dans ces villes, les taux des autres formes de sous-emploi dépassent 50%.

C'est dans le secteur informel que cette manifestation du désajustement entre l'offre et demande de travail est la plus criante. Plus de trois personnes sur cinq sont en situation de sous-emploi, sauf dans les villes d'Antsiranana, de Mahajanga où les taux sont relativement importants.

Si maintenant on agrège les différentes formes de sous emploi pour obtenir un indicateur synthétique de sous emploi, on obtient un taux de sous emploi global de 54,2%, soit 468 500 personnes sur 864 200 actifs. Le sous emploi apparaît donc comme le principal problème que rencontre le marché du travail urbain, et plus généralement

l'économie malgache. On peut faire une classification des villes selon le degré du sous emploi sur le marché du travail. Antsirabe, Toliary et Fianarantsoa sont les plus affectées par le sous emploi global avec un taux supérieur à 60%. Dans un autre groupe composé d'Antananarivo, de Toamasina et de Mahajanga, on observe un sous emploi global de degré moyen (autour de 50%). Encore une fois, la situation est beaucoup plus meilleure dans la ville d'Antsiranana avec un taux de sous emploi global de 41% seulement.

3. Le chômage :

Le chômage est un indicateur de tension sur le marché de travail, marquant le désajustement entre offre et demande. Son importance varie selon la situation économique.

Par convention, un individu est considéré comme chômeur s'il ne travaille pas au cours d'une période de référence mais était en recherche active de travail. Toutefois, une définition quelque peu plus large devrait être utile, tout particulièrement dans une situation où la croissance de l'emploi est restée stagnante pendant une longue période. Cette définition compterait au nombre de chômeurs découragés. Ces derniers sont des individus sans travail désireux de travailler mais ont cessé de chercher.

a. Profils des taux de chômage :

Les perspectives d'emploi ne sont pas les mêmes d'une ville à l'autre, car si certaines auraient pu jouir d'un développement économique, les mesures prises comme les réformes des entreprises publiques auraient des effets beaucoup plus néfastes dans d'autres régions. Ainsi pour l'agglomération d'Antananarivo, le taux de chômage a baissé d'un point en une année (en passant de 5,9% en 1999 à 4,9% en 2000) atteignant du coup son meilleur niveau depuis 1995, la comparaison spatiale montre des villes pour lesquelles le chômage est particulièrement important. C'est le cas de la ville de Toliary qui présente un taux de chômage de 11,7%.

Les 7 GCU peuvent en effet être repartis en deux groupes selon l'importance du chômage dans la population active de la localité. Il y a d'abord le groupe à plus faible taux de chômage, composé de l'agglomération d'Antananarivo et de la ville de Mahajanga. Pour cette dernière, seuls 3,5% des actifs sont des chômeurs. Puis, il y a le groupe des villes ayant un fort niveau du taux de chômage, dépassant la moyenne des GCU. Dans ce groupe se trouvent Antsirabe (7,2%), Antsiranana (8,2%), Toamasina (8,4%) et Toliary dont le niveau du taux de chômage est une parfaite caricature de la dénomination du groupe.

Le chômage touche beaucoup les jeunes, comme l'illustre le cas de Toliary où 24% des actifs de 10 à 29 ans sont des chômeurs. Au niveau des 7 GCU, pour la même tranche d'âge, un actif sur dix est au chômage. Seules les villes d'Antananarivo et de Mahajanga offrent une image moins terne du chômage des jeunes, car le taux du chômage pour les moins de 30 ans a comme valeurs dans ces villes : 8,2% et 7,6%. Pour l'ensemble des 7 GCU, le taux de chômage décroît d'une façon drastique pour atteindre un niveau de 1,2% chez les 50 ans et plus (il est même nul à Mahajanga).

Si aucune distinction n'est faite en milieu urbain selon la localité, alors l'on est tenté de dire que le chômage n'affecte pas plus un genre que l'autre, le taux de chômage masculin étant de 6% contre 5,7% pour celui des femmes. Cette similarité semble être cependant de façade. Pour certaines villes, le chômage touche en terme de proportion la gent féminine, tandis que pour d'autres, c'est le contraire qui prévaut. Ainsi à Antsiranana où la disparité est très nette selon le genre, le taux de chômage féminin est plus de deux fois supérieur à celui des hommes : 5,4% des hommes actifs de cette ville sont au chômage, contre 11% pour les femmes. Cette supériorité du taux de chômage féminin se voit aussi à Toamasina, avec respectivement 7% et 10%. À Fianarantsoa par contre, avec 8,6% le taux de chômage masculin est supérieur de trois points à celui des femmes. C'est pour les deux grandes villes de la province d'Antananarivo que l'on peut admettre l'égalité selon le genre du poids du chômage, car aussi bien à Antsirabe que dans l'agglomération d'Antananarivo, l'écart de taux de chômage suivant le sexe n'est que 0,5 points.

Tableau n° 02: taux de chômage par grand centre urbain selon le genre et par âge

<i>Grand centre urbain</i>	Genre		Classe d'âge			Total
	Homme	Femmes	10-29 ans	30-49 ans	50 ans et plus	
<i>Antananarivo</i>	5,1	4,7	8,2	2,9	1,2	4,9
<i>Antsirabe</i>	7,0	7,5	12,5	4,3	1,3	7,2
<i>Antsiranana</i>	5,4	11,3	16,4	3,2	4,1	8,2
<i>Fianarantsoa</i>	8,6	5,7	12,5	4,8	1,4	7,2
<i>Mahajanga</i>	4,5	2,2	7,6	1,8	0,0	3,5
<i>Toamasina</i>	7,1	10,1	15,5	4,3	1,7	8,4
<i>Toliary</i>	12,8	10,4	24,1	5,2	0,0	11,7
Ensemble	6,0	5,3	10,4	3,3	1,2	5,8

Le taux de chômage varie d'un cycle d'étude à l'autre et selon le type d'information. Il atteint son plus bas niveau chez les actifs qui n'ont jamais été à l'école, pour lesquels a priori l'absence de formation scolaire ne permet d'être exigeant quant à l'emploi à exercer. Estimé à 2,9% dans l'ensemble des 7 GCU, le taux de chômage des non-scolarisés atteint un niveau considérable à Toliary avec 7,8%. A Mahajanga, la sous population active correspondante est pratiquement épargnée par le chômage.

Généralement, si le taux de chômage est relativement faible chez ceux qui ont achevé leur cursus scolaire par une formation technique ou professionnelle (4,5%), il atteint son plus fort niveau chez ceux qui ont arrêté au premier cycle de l'enseignement secondaire général (7%), ce qui prouve que l'insertion dans l'emploi relève aussi de la qualification. Le taux de chômage de ceux de niveau premier cycle de l'enseignement secondaire est de l'ordre de 5% pour Antananarivo et Mahajanga, mais c'est Toliary qui détient la palme avec une valeur de 17%.

La particularité que présente Toamasina au chômage des universitaires. Paradoxalement dans cette ville, avec une proportion de 11% par rapport à la

population active correspondante, ceux qui ont poursuivi des études supérieures y sont relativement plus nombreux à être frappés par le chômage. Pour le même cycle d'étude, ce niveau de taux de chômage est plus important parmi les 7 GCU, alors qu'à Antsiranana, le taux équivalent, pour la même catégorie d'actif est de 2,2% soit de moitié inférieur à celui du niveau national de 5,2%.

Une hiérarchie de fait s'impose concernant le taux de chômage selon le statut dans le ménage. Les chefs de ménage sont les moins concernés par le chômage, car pour l'ensemble des grandes villes du pays, leur taux de chômage n'est que de 1,6%. Les enfants et les conjoints se situent à un échelon intermédiaire avec un taux de 8,5%. Quant aux autres membres, c'est sur eux que le chômage pèse le plus avec 10,5%. Cette hiérarchie s'explique par le fait que c'est aux chefs de ménage qu'échoit avant tout le rôle de subvenir aux besoins du foyer. Quant aux conjoints et les enfants des chefs de ménages, leur prise en charge par leur chef de ménage rend déjà moins pressante l'insertion sur le marché de travail, tandis que pour les autres qui ne sont pas membres de la famille nucléaire, on peut supposer que c'est surtout l'hébergement qui leur est garanti en attendant qu'ils puissent subsister. C'est à Toliary que la différence des taux de chômage est particulièrement nette selon le statut dans le ménage. Les taux de chômage dans cette ville sont de 1,9% pour les chefs de ménage, 18,3% pour les enfants et conjoints des chefs de ménage et 29% pour les autres membres.

Le chômage frappe plus les natifs que les migrants. Pour les premiers, le taux de chômage est de 6,2%, alors que celui du second est de 5,1%. Si cette tendance n'est pas vérifiée à Mahajanga, il est à souligner qu'à Antsiranana et à Toliary, les villes les plus éloignées de la capitale, ainsi qu'à Toamasina, l'écart des taux de chômage, au détriment de ceux qui n'ont jamais migré est plus important qu'au niveau des 7 GCU, cet écart étant respectivement de 5, 4,7 et 5,2 points. Le chômage dans ces localités ne peut donc pas être attribué à un exode rural causé par la recherche illusoire d'un mieux être en ville.

a. Les chômeurs :

52,2% des chômeurs sont des hommes. partout les chômeurs sont des hommes, à l'exception du cas d'Antsiranana où 65% des chômeurs sont des femmes, et

dans une moindre proportion à Toamasina (avec 52% des femmes). Cette prédominance des hommes est particulièrement forte à Mahajanga où seuls 27% des chômeurs sont des femmes.

L'âge moyen des chômeurs est de 26,7ans, mais un chômeur sur deux a entre 15 et 24 ans. En fait, 88,5% des chômeurs ont moins de 40 ans. Pour Antsiranana, Mahajanga et Toliary, c'est une majorité absolue des chômeurs qui ont entre 15 et 24 ans. Les poids respectifs de cette tranche d'âge dans ces villes sont 55,4%, 57,9% et 60,3%.

Le niveau moyen d'instruction des chômeurs des 7 GCU est de 7,8 années d'études réussies (l'équivalent de la classe de quatrième). 67% des chômeurs sont allés au-delà du cycle primaire et 9,5% ont fait des études supérieures. Les anciens étudiants chômeurs sont relativement plus nombreux à Toamasina, Mahajanga et Antananarivo qu'ailleurs puisqu'ils représentent respectivement 13,6%, 11,8% et 10,6% de la population au chômage.

En outre, les individus en quête de leur premier, que l'on appelle aussi les primo- demandeurs, forment 58% des chômeurs. Sauf dans le cas d'Antsirabe, où ils ne représentent que 43% des chômeurs, les primo-demandeurs sont toujours majoritaire, en particulier à Toliary où 73% des chômeurs sont à la recherche d'un premier emploi. Le problème du chômage en milieu urbain relève plus de la faiblesse de l'embauche que des compression d'emploi.

- **Les primo-demandeurs :**

55,8% des chômeurs, soit 28 000 individus, sont des primo-demandeurs. C'est la catégorie dans laquelle se voit le plus les chômeurs femmes, car il y a autant de chance pour les deux sexes d'être un chômeur, primo-demandeur ou ancien occupé, 62% des femmes au chômage sont à la recherche de leur premier emploi. Ce déséquilibre dans la répartition des femmes au chômage est vérifié dans chaque ville, mais il est beaucoup plus important à Toliary où 8 femmes au chômage sur 10 sont primo-demandeurs.

En général, les primo-demandeurs sont d'un niveau d'étude comparable à celui des anciens occupés mais aussi à celui de ceux qui ont un emploi. Ils ont effectué en moyenne 8 années d'études scolaires réussies.

- **Les anciens occupés :**

D'autre part, chez les anciens occupés, la perte de l'emploi s'explique surtout par une démission qu'ont décidé 59% d'entre eux, pour une cause d'insatisfaction ou pour une raison d'ordre personnel. Le licenciement concerne plutôt les chômeurs de Mahajanga dont 66,7% ont été victimes. 29% des chômeurs Majungais ont perdu leur emploi pour cause de fin de contrat alors que 25% autres y ont été victimes de compression de personnel. Aucun de ces deux motifs n'a autant d'importance dans les autres grandes villes du pays.

Dans l'ensemble, le taux de chômage (hors primo-demandeurs) est relativement plus élevé chez les actifs des organismes corporatifs (5,4%) que pour les actifs du secteur privé formel. Mais le chômage a beaucoup plus épargné les employés de la fonction publique car son taux n'y est que 1,8% soit un ordre de grandeur similaire à celui des actifs de l'informel (2%).

Le chômage des employés des entreprises publiques est relativement plus grave à Toliary et Mahajanga, où il touche respectivement 15,9% et 11% des actifs de ce secteur, alors que le taux urbain national est de 3,8%. Par ailleurs, sans distinction selon le secteur institutionnel, ni la localisation, le chômage frappe surtout le bas de l'échelle dans la hiérarchie chez les salariés, car s'il n'y a que 0,4% des cadres supérieurs qui sont au chômage, 5,6% des employés et ouvriers non qualifiés et 5,2% des manœuvres sont touchés.

a. Caractéristiques et durée du chômage :

La durée du chômage, c'est-à-dire le temps qu'a passé jusqu'alors le chômeur à attendre un emploi, est de 20 mois. Selon les villes, le record est atteint à Toliary avec

une durée moyenne de 28 mois. L'attente moyenne la plus faible par ville est celle de Mahajanga : 12 mois.

Le chômage de longue durée (c'est-à-dire de plus d'un an) prédomine dans les 7 GCU. Il est observé chez 54% des chômeurs citadins. Seuls les chômeurs de Mahajanga font figure de privilégiés puisque le chômage de longue durée ne concerne que 35% d'entre eux, alors que chez leurs homologues Tuléarois, 70% sont en attente d'emploi depuis une année au moins. Dans l'ensemble, le chômage de longue durée a beaucoup plus d'emprise chez les primo-demandeurs, dont 66% l'observent, que chez les anciens occupés, pour lesquels seuls 38% ont déjà connu une durée d'attente de plus d'un an.

—

b. Le mode de recherche d'emploi :

La prospection directe des employeurs est l'opinion privilégiée des chômeurs dans la recherche d'emploi. Cette stratégie est adoptée par la majorité (52%) des chômeurs des 7 GCU. Les chômeurs de Toamasina ont cependant une approche préférée, la mobilisation du réseau de solidarités familiales, à laquelle auraient recours 41% d'entre eux. Au niveau national, cette dernière option focalise le choix de 30% des chômeurs, constituant ainsi la deuxième méthode de recherche d'emploi. En troisième position arrive le recours aux petites annonces (radio, journaux, etc.) qu'ont adopté 14% des chômeurs citadins. En fait, en termes de proportion, les chômeurs Tananariviens (soit 17% d'entre eux), Fianarois (17%) et de Toamasina (20%) sont les plus nombreux à avoir opté pour cette démarche. A Antsirabe, Antsiranana et Mahajanga, moins de 10% des chômeurs cherchent du travail à partir des annonces, à Toliary moins de 2% des chercheurs d'emploi ont eu recours aux médias.

Au niveau des 7 GCU, seuls 3% des chômeurs se sont inscrits dans un service de placement mais si 7,7% des chômeurs Fianarois ont fait cette démarche, pratiquement aucun de leurs homologues de Mahajanga, Antsirabe, Toamasina et Toliary ne l'a fait. Un tel service, qui pourtant existe dans les préfectures des grandes villes, reste méconnu puisque 73% des chômeurs qui ne s'y ont pas inscrits n'en ont jamais entendu parlé. Si l'on peut admettre de ce fait que les services de placement ne jouent pas rôle qui leur est dévolu, et qu'il y a par ailleurs le déficit en information dans

les villes de province, on peut imaginer le désarroi du chômeur dans sa recherche d'emploi.

e. Le type d'emploi recherché :

Une majorité absolue des chômeurs des grands centres urbains (70%) recherche un emploi salarié, sauf pour Antsirabe et Toliary où une majorité relative, soit respectivement 45% et 48% des chômeurs de ces localités, sont indifférents au type d'emploi (salarial ou indépendant). 57% des chômeurs citadins souhaitent un emploi permanent à plein temps, mais un contingent de 38% est prêt à accepter un emploi indifféremment de la durée du contrat ou du volume horaire. L'horaire hebdomadaire moyen désiré est 42 heures et 83% des chômeurs souhaitent exercer dans la fourchette de 35-48 heures.

Le choix de l'emploi salarié est pour la majorité absolue (54%) dicté par un souci d'avoir une sécurité d'emploi et de revenu. Pour un second groupe de chômeurs (22%), c'est l'espérance d'un gain supérieur qui justifie le choix du salariat. Les chômeurs de Toamasina et d'Antsirabe sont relativement les plus nombreux à avoir cette idée, qu'épousent 36 et 38% d'entre eux. Au niveau de grandes villes, ceux qui désirent se mettre à leur propre compte représentent 8% des chômeurs, quant à ceux qui n'ont de préférence entre le salariat et le travail indépendant, ils représentent 22% de la population au chômage.

Pour ce qui est d'établissement ou d'unité dans lequel se trouve l'emploi désiré, une majorité relative, qui représente le tiers des chômeurs citadins, espère exercer dans une grande entreprise privée, tandis que 32% sont indifférents sur le type de l'entreprise. le troisième type choisi est celui des PME/PMI dans lesquelles se verraient bien travailler 11% des chômeurs.

Selon le choix de leur chômeur, les 7 GCU ont cependant leur spécificité qui mérite d'être soulignée. Une majorité relative (46%) des chômeurs Tananarivens désire travailler dans une grande société privée. C'est un vœu qui tient compte du développement axé dans cette ville du secteur industriel franc. Antsiranana, Fianarantsoa et Mahajanga recensent de leur côté en termes relatifs le plus grand nombre de chômeurs nourrissant l'espoir de devenir employés du secteur public. 19%, 16% et 21% respectivement de chercheurs d'emploi de ces localité comptent intégrer

l'administration publique, alors qu'au niveau des 7 GCU, la proportion n'est que de 7,5%.

Une majorité absolue d'Antsirabe (52%) et de Toliary (61%) est prête à intégrer n'importe quel type d'entreprise, pour la première ville, ce choix pourrait correspondre à la diversification de la branche d'activité, alors que pour la seconde, le choix témoigne d'une manque manifeste d'opportunités d'emplois.

f. Prétentions salariales des chômeurs :

Une des raisons que l'on peut expliquer le chômage concerne la prétention salariale, qui par la méconnaissance du marché travail, peut s'écarter de la rémunération observée. Les chômeurs des grandes villes demandent en moyenne une rémunération de 384 000 Fmg pour un horaire hebdomadaire de 42 heures. Une telle prétention est en fait supérieur de 27% aux 302 000 Fmg que perçoit en moyenne un actif occupé. C'est à Mahajanga que l'on trouve le plus gros écart (42%) entre la prétention salariale est la rémunération en vigueur sur le marché local de travail, tandis que pour les villes à fort taux de chômage comme Toamasina et Toliary, la prétention salariale se trouve en deçà de ce que gagne un actif occupé, les prétentions de ces localités sont respectivement inférieures de 17% et 7% au revenu moyen d'activité en ces lieux.

Les chômeurs sont pour la majorité, soit 83,2% d'entre eux, sont cependant prêts à réviser à la baisse leur prétention si leur chômage vient à perdurer. Finalement, le salaire de réservation, c'est-à-dire le minimum qu'accepte le chômeur à l'embauche, est estimé à 261 000 Fmg en moyenne dans les 7GCU, ce qui le situe à 13% en deçà du revenu moyen d'activité. la proportion des chômeurs prêts à réviser leur prétention n'a cependant pas la même valeur d'une ville à l'autre, ainsi à Antsiranana où le marchandage n'est pas encore inscrit dans les mœurs, seuls 55% des chômeurs sont prêts à faire des concessions sur leur prétention alors qu'à Antsirabe, c'est quasiment la totalité des chômeurs (98%) qui révisent cette prétention.

A Mahajanga, aussi bien la prétention que le salaire de réservation sont supérieurs au revenu moyen de la localité. Le salaire de réservation, avec une valeur de 431 000 Fmg excède de 18% la rétribution moyenne de la place. On y constate que seuls

66% des chômeurs acceptent à réviser à la baisse leur prétention. L'intransigeance peut s'expliquer par la faiblesse du chômage en ce lieu. A l'inverse à Toliary, la propension à réviser la prétention n'aurait pas suffi pour trouver du travail. Avec une prétention moyenne de 255 000 Fmg et une salaire de réservation de 186 000 Fmg, les chômeurs Tuléarois sont d'emblée prêts à gagner moins que leurs collègues occupés qui touchent en moyenne 274 000 Fmg.

PARTIE II : LA REPARTITION DU REVENU

CHAPITRE I : RAPPORT ENTRE SALAIRE ET THEORIE ECONOMIQUE

1. Pour les classiques :

La théorie classique du salaire est à l'origine de la théorie de répartition, le salaire est le prix du travail. Le prix naturel du travail est celui qui fournit aux travailleurs ou aux ouvriers les moyens de subsistance et de perpétuer leurs espèces sans accroissement ni diminution. Le salaire se mesure par la quantité nécessaire de travail pour la reproduction de travail ; le taux de profit constitue une limite à l'augmentation du salaire. Le fonds de salaire détermine le montant de la demande de travail, tandis que le niveau de l'offre de travail, émanant des salariés, résulte en partie de la loi de la population.

Même si certains des économistes de ce courant, A. Smith par exemple, prennent en compte des facteurs extra-économiques comme les ligues entre ouvriers et les accords tacites entre les patrons, cela n'a pas intégré au point de modifier l'argumentation d'ensemble. En effet, la main invisible de la concurrence ramènera tôt ou tard les salaires à leur taux naturel.

2. Pour les Néo-classiques :

Chez les Néo-classiques, c'est-à-dire L. Walras et ses successeurs, le niveau du salaire résulte d'un ajustement entre la désutilité marginale du travail qui définit le comportement des offreurs de travail et sa productivité marginale qui règle le niveau de la demande émanant des entrepreneurs. Différents axiomes complémentaires assurent la flexibilité du mécanisme mais tout se situe dans le champ de l'économique. Le social ne peut intervenir que comme élément perturbateur, sous la forme du fait syndical ou de la

fixation de salaires minimaux par l'Etat. C'est ainsi qu'au moment de la crise de 1930, la montée du chômage est attribuée à la rigidité des salaires à la baisse. Celle-ci provient, selon L. Robbins ou A. Pigou, du pouvoir excessif des syndicats ou de l'existence de l'assurance-chômage suivant J. Rueff.

En plus, certains économistes du courant Néo-classique s'efforcent d'intégrer le comportement des syndicats à leur analyse en faisant une sorte d'*homo oeconomicus* de type particulier. Certes, le comportement des syndicats ne se conformera pas aux normes de la rationalité économique, mais que, en courte période, dans un environnement politique et social donné, il relève pour l'essentiel d'une analyse économique rigoureuse. En effet, les conflits de travail eux-mêmes ont fait l'objet d'une tentative de réintégration dans le champ des décisions rationnelles et des maximisations sous contrainte. De fait, pour tout courant de la pensée économique, le social, sous la forme du syndicat ou de la grève, ne peut être perçu que comme un facteur exogène.

3. Pour Keynes :

Chez Keynes, les salariés ne choisissent pas entre l'utilité et la désutilité du travail. Leurs organisations syndicales se battent pour maintenir leur pouvoir d'achat, même en période de chômage. Toutefois comme il est difficile de prévoir le niveau futur des prix, leur revendication porte essentiellement sur le salaire nominal dont les syndicats refusent toute diminution et exigent une élévation la plus forte possible si les rapports de force leur sont favorables. Chez Keynes, le salaire n'est pas le prix du travail, mais le résultat des conventions collectives. Il est l'expression du rapport de force syndicats/patronat dans le partage salaire/profit. Dans l'approche keynésienne, il n'y a donc pas de véritable marché du travail.

Les entrepreneurs agissent à travers leur anticipation de la demande effective. Ces anticipations sont décisives tant pour la fixation du niveau de la production (et par là-même de l'emploi) mais aussi pour celle des prix. Chez Keynes, les prix ne sont pas plus que les salaires le résultat d'un simple fonctionnement du marché. Ils dépendent du profit que les entreprises peuvent espérer, étant donné la demande effective qu'elles prévoient et les prix qu'elles peuvent imposer.

Bien entendu pour les déterminer, les entreprises doivent prendre en compte l'évolution probable de leur coût de production. Les augmentations de salaires fixées par les conventions collectives en sont un bon indicateur. Elles prennent aussi en considération leur charge d'amortissement. Elles seront d'autant plus lourde que la production prévue est faible et l'investissement réalisé en cours des périodes précédentes important.

4. Pour Marx :

Chez Marx, le concept salaire apparaît à la fois comme rapport d'échange et rapport d'exploitation au travers de la fameuse distinction entre le travail et la force de travail. Il distingue soigneusement le statut de la force de travail de celui des autres marchandises en montrant que, si le triptyque, valeur des marchandises/prix de production/prix de marché, renvoie au partage de la plus-value entre les capitalistes, le couple, valeur de la force de travail/salaire, désigne la fixation du taux de plus-value, donc le partage de la valeur entre les classes antagonistes.

Cependant, la détermination du temps de travail nécessaire de la force travail étant logiquement antérieure à la fixation du salaire, la valeur devient une norme autour de laquelle celui-ci évolue. Dans la lutte des classes, un rapport de forces favorable aux salariés se traduira par un niveau de salaire supérieur à celui de la valeur de force de travail, et inversement.

Enfin, pour Marx, les ouvriers ne parviennent pas à se faire payer des salaires plus élevés que le coût de production de leur travail parce qu'il existe une armée de réserve : **les chômeurs**. Elle est constituée, au départ, par les masses de petits propriétaires, commerçants, artisans, paysans, qu'ont ruinés les grandes firmes capitalistes et les grands propriétaires fonciers. La concurrence et le progrès technique qu'ils ont pu suivre, les ont rejetés dans le prolétariat. Elle est entretenue par l'augmentation de la production et les crises générales de surproduction auxquelles aboutissent les contradictions du capitalisme.

CHAPITRE II : LES PRINCIPAUX SYSTEMES DE REMUNERATION

1. Les systèmes liés aux résultats :

Nous allons décrire de façon détaillée les systèmes de rémunération liés aux résultats individuels, puis nous considérons les systèmes d'équipe et les systèmes d'établissement ou d'entreprise.

a. Les systèmes fondés sur les résultats :

a.1. Les caractéristiques :

L'une des caractéristiques fondamentales des systèmes de rémunération lié aux résultats individuel est la nature du résultat pris en compte pour le calcul du salaire. Dans beaucoup de système, ce résultat es le rendement du travailleur. Dans certains, on mesure directement la quantité de production (nombre de pièces fabriquées, poids ou volumes de production) ; le salaire est calculé sur la base d'un certain prix par unité de production (c'est le principes du salaire aux pièces). D'autres se fondent sur le temps passé à la production, le calcul de la rémunération faisait souvent intervenir la différence entre le temps alloué pour l'exécution d'une certaine tâche et le temps effectivement passé (c'est le principe du salaire à prime rendement).

Si le résultat le plus couramment pris en compte pour le calcul de la rémunération dans le système individuel est le rendement, bien d'autres critères sont également utilisés, selon l'aspect du travail jugé déterminant pour la réduction du coût de production. Ce sont par exemple la qualité de la production, l'économie de main d'œuvre, des matières ou d'autres facteurs de production, le degré d'utilisation des machines ou encore des critères d'efficacité. Dans certains système, on prend en considération plusieurs résultats (par exemple la quantité et la qualité de la production). Parfois, c'est l'innovation dans le domaine de l'organisation et des méthodes de travail que l'on préfère encourager ; dans ces systèmes axés sur la rationalisation du travail, les

travailleurs reçoivent une prime individuelle pour les économies réalisées grâce aux améliorations introduites à leur suggestion.

Autre caractéristique importante des systèmes fondés sur les résultats individuels : la période sur la quelle le résultat est mesuré. Dans certains systèmes, la mesure est pratiquement continue, et le salaire varie d'un jour à l'autre ou d'une semaine à l'autre. La relation immédiate ainsi établie entre le gain et le résultat encourage fortement le salarié à fournir un effort soutenu. Il ne risque pas non plus, en cas de baisse de la production indépendante de sa volonté, de perdre le bénéfice de la prime qu'il aurait gagné précédemment. Cela dit, les gains peuvent subir des fluctuations sensibles, par exemple lorsqu'il est difficile d'établir des normes de production précises. L'ouvrier qui prend un mauvais départ peut aussi être enclin, quand le calcul de la prime se fait sur une journée ou sur une courte période, à ne pas tenter de rattraper le temps perdu et à se contenter du salaire minimum fixé pour cette période. Pour atténuer ces risques et stabiliser les gains, on peut adopter une période de référence plus longue, 15 jours, un mois davantage. Le problème est que, en reculant l'échéance de la prime, on affaiblit nécessairement l'effet incitatif.

Le système de rémunération au rendement comporte généralement un salaire de base garantie (au temps) indépendant du résultat. Ce n'est qu'une fois une certaine norme de rendement dépassée ou seuil de prime que le salaire s'accroît. L'effet incitatif des systèmes de rémunération au rendement dépend dans une large mesure de la forme de relation salaire-rendement : plus la progression du salaire est forte, toutes choses égales par ailleurs, plus l'ouvrier a intérêt à accroître sa productivité. C'est ainsi que les systèmes où le salaire s'accroît proportionnellement au rendement passent pour avoir l'effet incitatif plus grand que ceux où il augmente dans une proportion moindre.

Si les systèmes qui assurent une forte progression du salaire peuvent avoir un puissant effet incitatif, ils peuvent aussi entraîner un alourdissement des charges salariales et poser certains problèmes à l'entreprise. Il est parfois difficile d'établir des normes de production précises ; en pareil cas, certains travailleurs pourront peut être obtenir une forte prime sans fournir un gros effort, alors que d'autres ne pourront gagner le salaire normal prévu quel que soit l'effort qu'ils fournissent. Donc, telles distorsions risquent déclencher des conflits entre les travailleurs rétribués au rendement comme ceux-ci et les travailleurs rétribués au temps et de provoquer une escalade des coûts de

main d'œuvre. Pour contenir l'inflation des primes, on peut aussi choisir un système à prime dégressive ou fixer un plafond du salaire. Ces deux solutions gardent au système un fort effet incitatif au départ, le salaire augmentant notablement avec le rendement, puis amènent un ralentissement graduel ou, à un certain point, un arrêt brusque de la progression.

a.2. Les avantages :

Outre la forme générale de la relation salaire-rendement, le niveau de seuil de prime, c'est à dire la détermination du rendement jusqu'auquel les travailleurs toucheront le salaire de base garanti (au temps) et au-dessus duquel le salaire progressera, a une grande incidence sur l'effet incitatif des systèmes de rémunérations le seuil de prime est fixé à un niveau relativement élevé, seuls quelques ouvriers parmi les meilleurs pourront espérer une prime. Devant une norme qu'ils jugeront impossible à atteindre, la plupart risquent de se contenter du salaire au temps et de réduire leur effort au point de fournir en fait un travail moindre que celui qui correspond au seuil de prime ; ils pourront même, si leur rémunération est par trop inférieure à ce qu'ils escomptaient, décider de chercher du travail ailleurs. En fixant le seuil de prime à un niveau relativement bas, on permettra au contraire à tous les ouvriers ou presque de bénéficier de la prime, mesure qui peut se justifier dans le cas où le degré d'efficacité serait très bas et où il convient de choisir un objectif modeste pour que le système exerce un très large effet d'incitation. L'inconvénient, c'est que l'on risque d'enregistrer alors une forte augmentation de la production qui se tiendra par un gonflement du chiffre des primes et une montée en flèche des coûts unitaires de main d'œuvre. Pour prévenir ce phénomène, il faudrait choisir un système où la progression du salaire soit relativement modérée.

Accroissement de la production ou de l'efficacité, abaissement des coûts de production, hausse des gains des travailleurs : tels sont les principaux effets positifs attendus des systèmes de rémunération liés aux résultats individuels. Ils auraient aussi pour avantage, dans certains cas, de permettre une meilleure prévision des coûts de main d'œuvre par unité de production, et aussi de laisser aux ouvriers, dans une certaine mesure, le choix de leur rythme de travail et de leur gain. Ces systèmes réduiraient enfin la surveillance à exercer pour maintenir la production à un niveau convenable, ce qui a toutes chances d'être apprécié par les ouvriers et peut présenter une source

supplémentaire d'économies ; dans certains cas, quand il est possible d'exercer un contrôle direct, les systèmes de rémunération liés aux résultats sont souvent présentés comme les seuls applicables.

a.3. Les inconvénients :

A côtés de ces avantages, les systèmes en question présentent certains inconvénients et peuvent être d'une application assez coûteuse. Leur introduction peut exiger du personnel supplémentaire, notamment pour l'étude du travail, et imposer une charge administrative assez importante. Avec les systèmes axés sur les rendements, on peut craindre que les ouvriers ne négligent la sécurité ou ne s'exposent au surmenage. La qualité de la production risque aussi de baisser ; il faut soit assurer un contrôle efficace, soit faire intervenir ce critère dans le système même. Les coûts des mesures à prendre pour sauvegarder la qualité pourra annuler parfois le bénéfice escompté de l'augmentation de la production. D'une manière générale, les systèmes liés aux résultats individuels ne sont guère de nature à encourager certains comportements difficiles à mesurer, par exemple l'aptitude à coopérer avec autrui et l'adaptabilité. Les travailleurs savent que ce sont là des qualités importantes, et le fait qu'elles ne soient pas prises en compte risque d'être mal accepté. Ils peuvent craindre aussi que leur rémunération ne fluctue pour des raisons qui ne tiennent nullement à eux, ou encore que l'on utilise le système pour pousser progressivement les cadences en réduisant les taux de rémunération ou les temps alloués. Tout cela explique en partie les vigoureuses critiques que les travailleurs émettent parfois de ce mode de rémunération.

Les systèmes classiques de rémunération au rendement individuel reposent tous sur certaines normes de production. L'établissement de ces normes est délicat, et c'est à l'origine de maintes autres problèmes. Si elles sont trop élevées, les ouvriers sont contraints de maintenir une cadence pénible et éprouvent fatalement un sentiment de frustration. Si elles sont très basses, ils peuvent s'assurer un gain important sans fournir un effort correspondant, ce qui risque de susciter la jalousie d'autres travailleurs et de conduire ceux-ci à réclamer des ajustements de salaire. Les travailleurs peuvent aussi, quand les normes sont trop basses, relâcher leur effort de façon à ne pas gagner trop et à ne pas donner à l'employeur un motif de demander la révision des normes. Non seulement le rapport effort-rémunération, ce que nous avons appelé le contrat d'effort, apparaîtra inéquitable selon les catégories de travailleurs, mais le niveau général

d'activité sera peut être plus faible que prévu. Les ouvriers risquent en outre e s'opposer à l'introduction de machines ou de méthodes nouvelles, de peur que la révision des normes n'entraîne une baisse de leurs gains. Si une telle mesure est prise et qu'elle leur permette de travailler plus efficacement, ils risquent de ralentir leur cadence pour ne pas atteindre un trop haut niveau de rémunération liés aux résultats peuvent donner lieu à des conflits générateurs de pertes de temps et de perturbation, et même conduire au point où il n'est plus possible de maîtriser la production et les coûts de main-d'œuvre.

b. Les systèmes d'équipe :

b.1. Les caractéristiques :

Les systèmes de rémunération décrits jusqu'ici peuvent s'appliquer aussi bien au niveau de l'équipe qu'à celui de l'individu. L'institution d'un système d'équipe peut se justifier d'abord pour des travailleurs occupés à des emplois indépendants, soit en raison de l'enchaînement des opérations (opération de montage par exemple), soit parce que la bonne exécution du travail requiert un effort commun. Il est souvent très difficile, pour les emplois de ce genre, de mesurer un résultat individuel, la mesure n'a d'ailleurs plus de sens, et la seule solution est d'établir un système d'équipe. Pour les emplois indépendants aussi, il est parfois impossible, au niveau de l'ouvrier, de fixer des normes et de mesurer le travail avec assez de précision pour pouvoir appliquer un système de rémunération individuel, alors qu'il est possible, au niveau l'équipe, de le faire de façon assez exacte pour pouvoir appliquer un système collectif. L'institution d'un système de ce genre peut aussi apparaître opportune lorsqu'un autocontrôle s'exerce au sein des équipes ou des groupes de travail. Si la discipline que le groupe impose à ses membres permet, avec un système fondé sur les résultats individuels, d'assurer un certain niveau d'activité, il peut sembler tout indiqué d'instituer une rémunération d'équipe pour inciter le groupes à élever ses objectifs, l'autodiscipline de ses membres devant en assurer la réalisation.

b.2. Les avantages :

Les avantages prêtés aux systèmes d'équipe sont multiples. Dans les emplois interdépendants, ces systèmes offrent peut être le moyen le plus directe de rétribuer l'effort commun , la collaboration et la coordination indispensables à la bonne exécution du travail . Ils peuvent encourager les ouvriers à s 'entraider, à accepter de bon gré les tâches peu agréables, à réduire autant que possible les temps improductifs, à soigner le travail que les autres membres de l'équipe reprendront après eux. L'absence de normes de production individuelles peut faciliter la répartition des tâches en fonction des compétences et des préférences de chacun, comme elle peut faire aisément accepter les mesures de réorganisation du travail et les innovations techniques. Des économies appréciables peuvent être réalisées sur les frais administratifs. Comme il est en général plus facile d'établir une norme d'équipe qu'une série de normes individuelles, les frais d'étude du travail seront réduits. On peut escompter encore une grande simplification des contrôles : relevé des temps, rapport de travail, contrôles de production, contrôles de qualité. Des économies sont également possibles dans le domaine de l'encadrement , les chefs d'équipe se chargeant en partie de la répartition du travail et le groupe imposant sa discipline aux éléments moins efficaces . L'absentéisme a des chances de diminuer dans la mesure où, membres d'une équipe, les ouvriers sont conscients des perturbations qu'il provoque. La mise au courant des nouveaux travailleurs sera peut être plus rapide, les équipes ayant tout intérêt à les aider à devenir le plus vite possible efficaces. Enfin, ces systèmes peuvent contribuer à créer une ambiance de travail plus agréable, en réduisant les risques de conflit sur les questions de rémunération. Avec une prime calculée pour l'équipe, les gains des ouvriers sont généralement assez stables d'une période de paie à la suivante. Si la part de la prime est la même pour tous ou est proportionnelle au salaire de base, il n'y a guère de place pour les comparaisons de travail et de gain et des jalousies qu'elles peuvent faire naître. Les systèmes d'équipe peuvent permettre d'étendre le régime des primes, dans l'entreprise, à de nombreux travailleurs auxquels il serait difficile d'appliquer un système individuel ; on prévient ainsi les conflits qui surgissent assez souvent entre les travailleurs qui touchent un supplémentaire de salaire grâce à un système de rémunération lié aux résultats et les autres.

b.3. Les inconvénients :

On peut craindre que les systèmes d'équipe n'aient un effet moindre sur la motivation en instituant une relation moins directe entre le gain et l'effort individuel. L'absence de l'incitation individuelle pourrait provoquer un relâchement de l'effort chez les bons éléments, sans amélioration sensible de l'efficacité des autres. Il peut arriver aussi que les plus dynamiques parmi les membres s'irritent de ce qu'il considère comme manque de zèle chez leurs camarades et que cela provoque des conflits. D'autres inconvénients sont parfois mentionnés : absence de contrôle efficace de temps et du travail individuel, difficulté de trouver de bons chefs d'équipe, risque de coupure entre les ouvriers et l'encadrement en raison de la présence des chefs d'équipe. Toutes choses égales par ailleurs, il y a intérêt à limiter autant que possible l'effectif des équipes, car plus l'équipe est nombreuse, plus il est difficile pour le travailleur de voir la relation entre son effort et son gain. Il est important aussi que les membres d'une équipe soient tous à peu près du même niveau d'efficacité et que l'équipe elle-même soit bien soudée par la nature des tâches et sur le plan humain. Si les postes sont trop dispersés et indépendants, les ouvriers risquent d'avoir du mal à se sentir liés par les intérêts communs, assurés que chacun fait sa juste part du travail. Il est souhaitable enfin que les équipes soient aussi stables que possible. Les départs et les arrivées peuvent entraîner des perturbations d'autant plus grandes que le travail est plus complexe et plus varié. Les ouvriers qui arrivent dans une équipe auront fatalement, pendant quelques temps, une productivité inférieure à celle des ouvriers qui en font partie depuis longtemps ; ils auront besoin de l'aide du chef d'équipe et de leurs camarades, dont le travail se trouvera plus ou moins ralenti. Certes, il est possible d'appliquer des dispositions spéciales pour les nouveaux ouvriers afin d'éviter une baisse de gain de productivité de l'équipe pendant la période de mise au courant, mais les remèdes de ce genre risquent de n'avoir qu'une efficacité limitée.

c. Les systèmes d'établissement ou d'entreprise :

c.1. Les caractéristiques :

L'unité d'application des systèmes de rémunération peut être, non plus le travailleur ou l'équipe, mais le personnel d'une service, d'une établissement, voire de l'ensemble de l'entreprise. Quand au résultat pris en compte pour le calcul de la rémunération ,certains de ces systèmes utilisent, comme ceux d'application plus limitée, le rendement, la qualité de la production , les économies de main-d'œuvre , de matières ou d'autres facteurs de production, le degré d'utilisation des machines, ou encore une combinaison de ces critères. D'autres systèmes d'établissement ou d'entreprise ont un objectif plus large, qui est de réduire les coûts de production, le coût de la main- d'œuvre en particulier. Le résultat utilisé comme critère est une mesure de la productivité, c'est à dire le rapport d'indicateur de la production (volume ou valeur de la production, valeur ajoutée, chiffre des ventes) et d'indicateur des coûts (main d'œuvre, matières ou autres coûts, combinaison de différent coûts) .Sur la base du résultat obtenu au cours de la période prise comme période de référence, on établit une norme. En d'amélioration du résultat au cours de la période ultérieure, le surplus réalisé est partagé entre l'entreprise et le personnel.

Le but de ces systèmes est beaucoup plus que l'amélioration quantitative de la production à laquelle tendent d'autres systèmes de rémunération liés aux résultats. En créant une plus grande convergence d'intérêts entre les travailleurs et l'entreprise en tablant sur le besoin d'intégration de l'individu plutôt que le besoin d'affirmation de soi , ces systèmes cherchent à encourager la collaboration dans l'établissement ou l'entreprise en vue d'en améliorer le fonctionnement et l'efficacité. On attend de chacun, non qu'il travail plus dur, mais qu'il travaille mieux et l'on compte habituellement sur l'esprit d'invention de l'ensemble du personnel pour éliminer le gaspillage, améliorer l'organisation et les méthodes de travail, perfectionner les biens ou les services produits en imaginer de nouveaux. Il est fréquent que l'on établisse des comités composés de représentants de la direction, de représentants des travailleurs et

de techniciens pour étudier le système et en suivre l'application, comme pour faire des propositions d'amélioration ou examiner celles des comités analogues institués au niveau des ateliers ou des services. On a souvent dit que le système du type décrit ici ont peu de chance de succès s'ils ne comportent pas un tel mécanisme de consultation et de participation du personnel.

c.2. Les avantages :

Moyennant des frais de mise en place relativement réduits, ces systèmes donnent à chaque travailleur, au niveau du service, du département, de l'établissement ou de l'entreprise, un motif financier de chercher à améliorer les résultats économique d'ensemble de l'entreprise, d'accroître son effort d'éliminer les temps improductifs, de faire des suggestions génératrices d'économies .Il est à craindre cependant que les ouvriers fassent difficilement le lien entre leur effort de tous les jours et la prime qu'ils pourront toucher. Il est fréquent aussi que les primes fluctuent pour des raisons qui échappent à leur influence. Divers éléments- différences d'augmentation des prix des facteurs (matières, main-d'œuvre, énergie) et du prix des biens ou des services produits, structures de la production, méthodes de production, etc.-peuvent influencer par exemple sur le rapport du coût de la main-d'œuvre à la valeur de la production et, si la norme n'est pas révisée en conséquence, fausser l'application du système.

C'est en fait aux entreprises de taille relativement réduit, où les travailleurs peuvent assez facilement voir le résultat de leur effort, que les systèmes en question semblent le mieux convenir. Il faut aussi , pour pouvoir les appliquer, qu'il soit possible de définir un résultat simple qui déterminant pour le succès de l'entreprise et ne soit pas soustrait à l'influence des travailleurs .Le renforcement de la coopération devrait entraîner une amélioration sensible du résultat pris comme critère – lequel ne doit pas être sujet à des variations trop important sous l'effet de causes extérieurs- et apport du même coup des avantages tangibles aux travailleurs. Il faut encore que les relations de travail soient marquées par un haut degré de confiance mutuelle, autorisant la renégociation périodique des modalités d'application du système selon l'évolution de la situation . Pour permettre l'examen des propositions d'améliorations, peut-être fort

nombreuses , que soumettre les travailleurs, il convient enfin d'instituer des structures de participation appropriées.

2.La rémunération au temps :

Quand la situation ne permet pas d'appliquer avec succès un système de rémunération lié aux résultats, que ce soit un système individuel, un système d'équipe ou un système d'établissement ou d'entreprise, la rémunération est en principe calculée au temps. L'intérêt principale de ce mode de rétribution réside dans sa simplicité.

Il convient de mentionner deux formules qui visent à conserver, avec rémunération au temps, certains avantages des systèmes liés aux résultats. La première consiste à assortir la rémunération d'une norme précise de rendement : c'est le principe du salaire fixe à rendement contrôlé . La seconde consiste à lier partiellement la rémunération à une évaluation périodique du travail fourni : c'est le principe de la notation du personnel.

a. Salaire fixe à rendement contrôlé :

a.1. Les caractéristiques :

Dans le système de salaire fixe à rendement contrôlé, qui peuvent revêtir de formes multiples, le travailleur touche un salaire forfaitaire fixe (au temps) en contrepartie il doit atteindre un rendement minimum déterminé. L'employeur s'engage à assurer au travailleur la formation requise et à lui fournir les outils, les matières et les moyens nécessaires pour atteindre la norme sans effort excessif et dans des bonnes conditions de sécurité. Le travailleur, pour sa part, accepte de fournir l'effort qu'il faut pour y parvenir.

Les normes peuvent être soit des normes individuelles, soit des normes d'équipe ; elles sont généralement établies par la mesure du travail. Si l'ouvrier n'atteint pas la norme, on s'efforce de déterminer pourquoi. S'il n'y est pour rien, il continue à recevoir le salaire fixé comme auparavant. Si la responsabilité est démontrée, il s'expose à diverses mesures ou sanctions, applicables immédiatement ou en cas de récidive : simple avertissement, complément de formation, amputation du gain ou

réduction du taux de rémunération, mutation à un autre poste, et même licenciement en cas de défaillance persistante.

Les systèmes de salaire fixe à rendement contrôlé visent à établir sur une base contractuelle la relation effort-rémunération. Contrairement à ce qui se passe avec les systèmes de rémunération au rendement, le salaire est déterminé avant même que l'ouvrier ait entrepris l'exécution du travail. L'ouvrier abandonne pour sa part la possibilité de modifier son rythme de travail alors que, sous le régime de la rémunération au rendement, il est, jusqu'à certains points, libre d'accroître ou de réduire son effort en pleine connaissance des conséquences de sa décision. Autre différence importante : quand la norme de rendement n'est pas atteinte et que sa responsabilité n'est pas en cause, l'ouvrier ne subit pas de préjudice financier, ce qui peut se produire avec le système de rémunération au rendement, même s'il comporte des indemnités spéciales ou d'autres garanties.

Les systèmes de salaire fixe à rendement contrôlé existent en de nombreuses variantes. Certains sont difficiles à distinguer de la rémunération au temps proprement dite, d'autres sont très proches de la rémunération au rendement.

Dans un de ces systèmes, tous les travailleurs ont droit à une prime fixe, qui ne leur est pas cependant versée si, par leur faute, ils n'atteignent pas la norme de rendement. En pratique, un tel système est assimilable à un système de rémunération au rendement à un échelon d'augmentation. Dans un autre, qui présente aussi des fortes analogies avec la rémunération au rendement, le taux de rémunération pour la période à venir est déterminé en fonction du rendement mesuré au cours des périodes passées. Sur ce principe, certains systèmes comportent plusieurs taux de rémunération pour différents niveaux de rendement définis par une valeur inférieure et une valeur supérieure. L'ouvrier peut choisir son niveau de rendement, avec le taux de rémunération correspondant. Au départ, il doit démontrer de façon constante un certain niveau de rendement, et c'est à ce niveau-là qu'il commence. Si, grâce à son habileté et ses efforts, il dépasse le plafond de son niveau, il monte d'un niveau et touche le taux de rémunération supérieur.

a.2. Les avantages :

L'intérêt des systèmes de salaire fixe à rendement contrôlé tient surtout à l'établissement des normes précises de rendement et à la surveillance effective de leur observation. La hausse des salaires liés à ces systèmes devrait être plus que compensée par celle du niveau d'activité et , peut-être, par la meilleure maîtrise des heures supplémentaires. En faisant mieux apparaître les raisons pour lesquelles les normes de rendement ne seraient pas atteintes , ces systèmes encouragent la direction à organiser le travail au mieux et à veiller au respect des programmes de production. Cela dit leur application peut exiger la mise en place de coûteux appareil de mesure et de contrôle du travail, comme un comportement quantitatif et qualitatif, coûteux lui aussi, de l'encadrement. Il n'est pas sûr que les travailleurs acceptent volontiers le principe de mesure du travail et le contrôle que ces systèmes comportent. Enfin, dans les conditions concrètes du travail dans l'entreprise, la menace de sanction risque d'être inopérante, les sanctions difficilement applicables.

Par rapport à la rémunération au rendement, les systèmes de salaire fixe à rendement contrôlé permettent de mieux prévoir les coûts salariaux et la production et de les stabiliser. Ils réduisent aussi les risques de disparités des rémunérations entre les emplois, comme les risques de variations désordonnées des gains. Les salaires n'étant pas directement liés aux normes, la détermination de celles-ci suscite habituellement beaucoup moins de conflits, les tâches peuvent être distribuées de façon plus souple, les changements sont mieux acceptés. Les contremaîtres ou les chefs d'équipe, n'étant plus absorbés par toutes sortes de contestations sur les normes, la répartition des tâches intéressantes et moins intéressantes ou l'attribution d'indemnités spéciales, peuvent concentrer leur attention sur l'organisation de la production, les méthodes de travail, le rendement individuel des ouvrier ou les besoins de formation. Comme la rémunération est fixe, on peut ^parfois se contenter de nomes moins précises, sans prévoir de corrections pour tous les risques concevables d'interruption du travail. Le personnel des services d'étude du travail peut ainsi être réduit ou affecté à d'autres tâches de rationalisation.

a.3. Les inconvénients :

L'inconvénient majeur de ces systèmes, par rapport à la rémunération au rendement, tient à l'absence d'incitation directe, qui risque d'avoir une influence négative sur le niveau d'activité des travailleurs, en particulier des plus efficaces ou des mieux qualifiés. Pour l'employeur, la formule comporte le coût supplémentaire qu'entraîne le maintien des rémunérations en cas d'interruption du travail. Il n'est pas sûr non plus que les normes de rendement puissent être régulièrement revues comme elles le devraient. Les travailleurs, pour leur part, n'ont plus la possibilité de choisir jusqu'à certain point leur rythme de travail. Enfin, les conditions des négociations de salaire se trouvent modifiées.

Les systèmes de salaire fixe à rendement contrôlé apparaissent surtout indiqués lorsque le principal souci de l'entreprise est d'obtenir, non le rendement individuel maximal, mais un rendement général élevé, constant et prévisible, tant en quantité qu'en qualité, notamment quand la cadence du travail est commandée dans une large mesure par les machines ou le procédé ou quand il faut coordonner les divers éléments d'une production complexe. Ils peuvent aussi présenter de l'intérêt lorsque les exigences du marché ou l'évolution des techniques réclament une grande souplesse de la main d'œuvre et de l'acceptation du changement.

Le bon fonctionnement de ces systèmes requiert un personnel d'encadrement à la hauteur de sa tâche et un service d'étude du travail capable d'établir et de revoir constamment les normes de production.

b. La notation du personnel :

b.1. Les caractéristiques :

Avec ce système, une partie de la rémunération dépend d'une estimation systématique du comportement ou de valeur personnelle du travailleur. Par rapport aux systèmes liés aux résultats, la différence fondamentale est que, dans ceux-ci, le travail fourni est mesuré à des résultats objectifs, alors qu'ici l'appréciation est en partie

subjective. En outre, dans les systèmes liés aux résultats, les règles d'application sont toutes extrêmement précises et sont fixées avant l'exécution du travail, ce qui n'est généralement pas le cas avec la notation du personnel. Par rapport à la rémunération au temps proprement dite, la grande différence réside dans le fait que le travail fait l'objet d'une évaluation systématique, base des ajustements de salaire, alors que, avec la rémunération au temps où il n'y a pas d'ajustement du salaire, c'est souvent le cas, en fonction du travail fourni, ou le salaire est ajusté, c'est après une appréciation nullement systématique mais très empirique du travail.

Dans sa forme la plus courante, la notation du personnel sert à déterminer tout ou partie de l'augmentation des taux de rémunération à l'occasion de révisions périodiques, chaque année par exemple. Dans certains cas, toutefois, l'ajustement de salaire prend la forme d'une prime ou d'une gratification dont le montant varie d'une période à la suivante. Lorsque les révisions de salaire sont fréquentes et que l'appréciation du travail repose, dans une large mesure, sur des critères objectifs, le système peut être très proche de ceux qui sont liés aux résultats. Au contraire, lorsque les révisions ne sont qu'occasionnelles et reposent sur une évaluation purement objectives, il peut être difficile de le distinguer de la rémunération au temps.

La proportion de la rémunération liée à l'appréciation du travail du travail fourni peut varier beaucoup. Dans certains systèmes, les ouvriers risquent tout au plus de ne pas bénéficier de l'augmentation annuelle d'ancienneté si leur travail n'est pas satisfaisant ; ils bénéficieront parfois, au contraire, d'une augmentation supplémentaire si leur travail a été très bon. Dans d'autres systèmes, la part de la rémunération liée au travail fourni est plus importante, les augmentations de salaire accordées périodiquement dépendant intégralement de la notation.

La manière dont le personnel est noté est très importante. L'évaluation est faite souvent d'après une série de critères ou de facteurs qui peuvent ne concerner que des aspects assez précis du travail (assiduité, ponctualité, volume du travail), mais peuvent s'étendre aussi à des qualités personnelles beaucoup plus difficiles à définir : intelligence, jugement, honnêteté, sens de responsabilité, attachement à l'entreprise, aptitude à collaborer, faculté d'adaptation, contact avec autrui, conduite, tenu. Le supérieur hiérarchique du travailleur est invité parfois à coter sommairement chaque facteur (insuffisant, au-dessous de la moyenne, moyen, au-dessus de la moyenne,

exceptionnel) ou, placé devant une série de d'appréciations préétablies, à indiquer celle qui, à son avis, s'applique le mieux au travailleur. Il existe une autre méthode, très différente, qui consiste à évaluer le travail en fonction d'une série d'objectifs sur lesquels le travailleur et son supérieur hiérarchique se sont mis d'accord au départ. Cette méthode, dont le principe est celui de la direction par objectif, est appliquée de plus en plus fréquemment pour le personnel d'encadrement et de direction et pour le personnel de formation supérieur.

La notation du personnel est une façon simple de lier la rémunération au travail fourni quand il n'existe pas de moyen objectif de mesurer celui-ci. Quand il en existe, elle permet de prendre en compte certains aspects du travail ou de comportement qui seraient sans cela négligés. Elle peut aussi renseigner régulièrement le travailleur, par appréciations portées sur la feuille de notation et à l'occasion de l'entretien qu'il a avec son supérieur, sur ce que l'on pense de son travail, ce qui est très important pour sa motivation, et sur ce que l'on attend de lui. La procédure de notation peut aussi être utilisée pour l'orientation, la formation et le perfectionnement, les décisions d'affectation ou de promotion ou le contrôle des procédures de recrutement.

Si les critères choisis sont bien compris et bien acceptés et si l'on peut compter sur l'impartialité de personnes chargées de évaluations, le système a toutes les chances de bien fonctionner. En pratique, malheureusement, ces conditions ne sont pas toujours réunies. On entend souvent dire que les critères adoptés ne permettent pas une appréciation correcte du travail, que les évaluations sont faites de manière superficielle ou avec le seul souci d'éviter les ennuis, que les jugements sont entachés de partialité, qu'ils sont marqués par les événements trop récents, ou encore que les appréciations varient d'un supérieur à l'autre. Il est fréquent aussi que le travailleur ait une plus haute opinion de son travail que son chef. C'est ainsi qu'en dépit de ce que peuvent dire les employeurs les travailleurs ont souvent de la peine à admettre que la rémunération corresponde vraiment au travail fourni, quand ils ne sont pas franchement sceptiques. Il peut même arriver que le système ait, à l'encontre du but visé, un niveau négatif sur l'activité, parce que les travailleurs sont découragés par les appréciations portées sur leur travail, qu'ils se jugent victimes d'injustices et qu'ils adoptent une attitude défensive.

CHAPITRE III : LA DISTRIBUTION DE REVENU

1. Les causes de disparité de revenu :

a. La dispersion de revenu dans le secteur rural :

Au premier rang des causes spécifiquement économique des écarts de revenu s'inscrivent les différences de productivité entre l'agriculture et le reste de l'économie. Mesurée par le produit brut par personne active, la productivité des secteurs agricoles est nettement supérieure à celle des secteurs agricoles.

De telle différence s'explique par le retard des technique de production dans le secteur agricole traditionnel par l'inégalité des conditions en ce qui concerne la quantité de capital par travailleur, les niveaux d'éducation et de qualification, le développement de l'infrastructure et des secteurs publics, la proximité des sources d'approvisionnement et des marchés, l'attrait exercé par les possibilités d'expansion de l'activité économique sur les entrepreneurs, le capital et le travail.

En outre, il est souvent difficile pour les travailleurs ruraux, qu'ils disposent ou non de terre en quantité suffisante, des tirer de l'agriculture un revenu stable et régulier. En raison du caractère saisonnier des travaux, l'agriculture, souvent, ne peut assurer des possibilités d'emploi productif tout au long de l'année ;il en résulte une sous utilisation de la main d'œuvre qui contribue au maintien des bas revenus. Cette situation est aggravée, dans les productions axées sur l'exportation, par les fluctuations des marchés internationaux, qui engendrent une instabilité particulière des revenus agricoles.

L'inégalité découle également d'une détérioration des termes de l'échange des produits agricoles. Lorsque la quantité de denrées agricoles nécessaires à l'acquisition d'une quantité déterminée de produits non agricoles augmente au cours des années, le pouvoir d'achat des agriculteurs diminue par rapport à celui des habitants des villes.

En plus, pour disposer des ressources monétaires nécessaire aux échanges, les paysans doivent s'orienter vers les productions susceptibles d'une certaine commercialisation. La monétarisation des échanges qui va de pair avec les conditions de fonctionnement des emplois, bouleverse les structures et accroît la dispersion dans le secteur rural.

b. La dispersion de revenu dans le secteur urbain :

La plupart des études indiquent que l'inégalité de la distribution des revenus est plus forte dans les zones urbaines que dans les zones rurales. Avec l'industrialisation et l'urbanisation, le poids du secteur le plus inégalitaire augmente, ce qui contribue à accroître la dispersion générale des revenus.

Les raisons de l'accroissement de l'inégalité à partir d'un certain degré d'urbanisation sont diverses. L'une des plus fréquemment évoquées est que les flux migratoires se dirigent de préférence vers les grandes villes où les possibilités d'emploi sont les plus nombreuses. Comme les migrants sont généralement peu qualifiés et prêts à accepter des emplois mal rémunérés, les écarts de salaire s'accroissent. En outre, l'excès d'offre de travail alimente le chômage urbain ; or le volume du chômage et la durée du travail figurent parmi les causes importantes de la dispersion des revenus.

L'essor des activités industrielles et l'apparition de nouvelles industries à technologie avancée se traduisent par des accroissements de productivité qui accentuent le contraste avec les activités de type traditionnel. La force de travail est plus homogène dans les petites villes que dans les grandes villes, où les activités et les emplois sont les plus diversifiés. Cette diversification s'accompagne en principe d'un accroissement de la dispersion des revenus.

Enfin, les revenus eux-mêmes sont d'une nature différente dans les villes et dans les zones rurales. La séparation du capital et du travail est généralement réalisée dans les activités urbaines modernes, alors que la plupart des revenus ruraux sont des revenus mixtes. Le comportement respectif des profits et des salaires, c'est-à-dire de la répartition fonctionnelle a plus d'importance dans les grandes villes que dans les petites et contribue à y expliquer l'évolution de la distribution. Il est clair que ces influences ne sont pas indépendantes du statut professionnel des titulaires de revenus et leur niveau d'éducation.

1. Revenus du travail et conditions d'activité :

Vu que le revenu d'activité constitue la majeure partie des revenus des individus et des ménages malgaches, l'analyse de cet indicateur permet d'apprécier non seulement la qualité des emplois générés par les différents secteurs productifs, mais aussi de mesurer le niveau de vie et l'état de la pauvreté dans les grandes villes de Madagascar. En l'absence des données sur les indices des prix relatifs à ces localités, l'analyse se limite au niveau des revenus nominaux. Elle sera complétée par la comparaison des revenus en termes de pouvoir d'achat.

a. Les revenus du travail dans l'emploi principal :

a.1. La meilleure rémunération des employés du secteur public :

Dans l'ensemble des 7 grandes villes de Madagascar, le revenu d'activité mensuel moyen est évalué à 302 000 Fmg au cours du deuxième trimestre de l'année 2000. Les niveaux de revenus les plus élevés sont enregistrés dans les villes d'Antsiranana, Toamasina et dans une moindre mesure dans la ville de Mahajanga avec des revenus mensuels moyens respectivement de 428 000 Fmg, 421 000 Fmg et 351 000 Fmg. Selon cet indicateur, la capitale de Madagascar n'apparaît qu'en quatrième position, suivie de la ville de Toliary et celle de Fianarantsoa. Les actifs occupés y touchent les revenus inférieurs à la moyenne urbaine : 286 000 Fmg pour Antananarivo, 274 000 Fmg pour Toliary et 270 000 Fmg pour Fianarantsoa. On a enregistré le plus faible niveau de revenus à Antsirabe. Les revenus moyens n'y dépassent pas 240 000 Fmg par mois. Il faut noter que les chiffres présentés dans cette analyse sont en termes nominaux.

Les actifs occupés du secteur public sont relativement mieux rémunérés que ceux du secteur privé. En effet, un employé d'une entreprise publique ou fonctionnaire de l'administration touche en moyenne respectivement 561 000 Fmg et 491 000 Fmg, alors qu'un employé d'une entreprise privée formelle ne bénéficie que d'une rémunération mensuelle de 359 000 Fmg. Le niveau de revenu le plus faible est

enregistré dans le secteur informel, puisque dans ce secteur, les revenus moyens ne dépassent pas en moyenne 220 000 Fmg par mois. Cette hiérarchie est toujours respectée quelle que soit la ville considérée, sauf pour Antsiranana et Mahajanga où les employés du secteur privé formel sont mieux rémunérés que ceux du secteur public.

Alors qu'ils ne composent qu'16% des actifs occupés, la suprématie du secteur public en termes de revenus peut s'expliquer en partie par l'importance des cadres dans la main d'œuvre et de l'ancienneté des employés. En effet, les cadres du secteur public représentent plus de 28% de la main d'œuvre, contre 16% dans le secteur privé formel et 8% dans le secteur privé informel. C'est dans la ville d'Antananarivo que le poids des cadres dans la main d'œuvre est plus élevé. Un employé sur trois y est un cadre. Les cadres publics sont les moins représentés dans la ville de Toliary avec seulement 11% de la main d'œuvre du secteur. Pour les autres villes, le poids des cadres publics se trouvent plus ou moins autour de moyenne des 7 grandes villes.

En outre, l'ancienneté moyenne des employés publics dépassent 10 Ans, tandis que, dans le secteur privé, l'ancienneté est de l'ordre de 5 ans. Dans le secteur public, l'ancienneté dans l'emploi est presque identique pour les fonctionnaires et leurs homologues des entreprises publiques. Il y a cependant une exception à Mahajanga et à Toliary. Dans ces localités, l'ancienneté des employés dans les entreprises publiques est relativement faible, et ne dépasse pas 7 ans.

a.2. La faiblesse du volume de travail dans le secteur public :

Mesuré en termes de nombre d'heures de travail effectif, le volume de travail fourni est toujours supérieur dans le secteur privé formel que dans le secteur public : 48 heures par semaine dans les entreprises privées formelles contre seulement 44 heures dans les entreprises publiques et 40 heures dans l'administration. Il faut donc noter que c'est dans les entreprises franches que le volume de travail est le plus élevé avec plus de 52 heures par semaine. Dans le secteur informel, les actifs travaillent moins que ceux dans le secteur formel puisque la durée hebdomadaire de travail est de 42 heures.

L'approche consistant à l'analyse des revenus horaires de travail montre des écarts assez importants entre différents secteurs institutionnels. Dans cette optique, à

une durée de travail identique, les activités du secteur public sont généralement plus rémunératrices que celles du secteur privé. Si une activité dans une entreprise publique ou dans l'administration génère en moyenne plus de 2 800 Fmg par heure à un employé, elle ne procure en une heure que 1 700 Fmg dans les entreprises privées formelles et seulement 1 200 Fmg dans les entreprises privées informelles. Dans les zones franches, une heure de travail est seulement rémunérée à 1 100 Fmg. L'écart entre le secteur public et le secteur privé est relativement important dans la capitale malgache : plus de 3 000 Fmg par heure pour le premier et moins de 1 600 Fmg par heure pour le dernier. Tandis que, la hiérarchie est légèrement inversée dans la ville d'Antsiranana où les activités du secteur privé formel génèrent plus de revenus que celle du secteur public : 2 500 Fmg par heure contre 2 300 Fmg par heure.

Selon les branches d'activités, dans l'ensemble des 7 grande villes, les fonctionnaires et les employés du transport sont les mieux rémunérés avec un niveau de revenus mensuel moyen de l'ordre de 470 000 Fmg. Ils sont suivis par les actifs du BTP dont le revenu moyen est de 404 000 Fmg par mois. En bas de l'échelle se trouvent ceux qui exercent dans le secteur primaire qui touchent en moyenne mensuellement que 207 000 Fmg. Légèrement en dessus se situent les travailleurs de confection (217 000 Fmg), de l'industries alimentaire (221 000 Fmg) et du commerce (268 000 Fmg). Les employés des autres industries et autres services se positionnent autour de la moyenne de l'ensemble avec des niveaux de revenus respectivement de 294 00 Fmg et 306 000 Fmg. Mais cette hiérarchie change d'une ville à une autre.

Pour les villes d'Antananarivo , Mahajanga et Fianarantsoa, les fonctionnaires, les employés du transport et ceux du BTP gardent les trois premiers rangs en termes de niveau de revenus. Le plus haut rang de la hiérarchie change d'une ville à l'autre : les fonctionnaires pour Antananarivo, les transporteurs pour Fianarantsoa et Mahajanga. Mais il faut préciser qu'à Mahajanga, les actifs du transport s'écartent de très loin de leurs homologues du groupe de tête. Ils touchent en moyenne plus de 729 000Fmg par mois contre seulement 427 000 Fmg pour les fonctionnaires et 373 Fmg pour les agents du BTP.

A Antsiranana, on observe une nette suprématie des agents du BTP et du commerce. Leur rétribution surclasse celle des actifs du transport et des employés de l'administration publique avec des niveaux de revenus respectifs de 578 000 Fmg et 521

000 Fmg. On note aussi le niveau de revenus relativement élevé des employés de la confection atteignant 460 000 Fmg, qui se situe juste après celui de la branche transport.

A Antsirabe, après les fonctionnaires, les agents du BTP et des autres industries gagnent en moyenne plus que les transporteurs. Si pour ces derniers, le niveau de revenus est de 287 000 Fmg, il est respectivement de 329 000 Fmg et 321 000 Fmg pour les premiers.

A Toamasina, en touchant plus de 721 000 Fmg par mois, les employés BTP sont les plus riches dans la ville. Ils sont suivis des transporteurs (518 000 Fmg par mois) et des employés des autres services (490 000 Fmg par mois). On ne trouve les fonctionnaires qu'au quatrième rang avec un revenu moyen de 429 000 Fmg.

Dans la ville de Toliary, les employés du commerce ont pris la troisième place après les agents du BTP et les fonctionnaires. Les transporteurs ne sont qu'en cinquième position, juste après les employés des autres industries.

b. Distribution des revenus d'activité :

b.1. Une distribution plus inégalitaire en dehors de la capitale :

Cette partie retrace l'inégalité au sein des actifs en matière de revenu perçu. Cette inégalité est interprétée à partir de l'indice de concentration de Gini, dont les valeurs se situent entre 0 et 1. L'inégalité est d'autant plus forte que la valeur de l'indice de Gini l'est aussi.

L'analyse de la concentration des revenus montre une inégalité assez forte entre les actifs occupés dans les grandes villes de Madagascar. L'indice de concentration de Gini pour l'ensemble des grandes villes est de 0,52. La distribution de revenu est la moins inégalitaire dans la capitale : l'indice y est de 0,43 et dans une moindre mesure à Antsirabe et Toliary 0,50. L'inégalité est la plus forte dans la ville de Toamasina avec un indice de 0,63.

Si plus de 43% de la main d'œuvre touchent en dessous de 160 000 Fmg qui est le salaire minimum, près de 7% gagnent plus de cinq fois le salaire minimum. C'est

dans la ville de Fianarantsoa, Toliary et Antsirabe que l'on note une concentration relativement forte autour des bas revenus ; en effet, la rétribution de 53% (respectivement 50% et 48%) des actifs de ces villes n'atteint même pas le niveau du SMIG. A l'autre extrême, on trouve la ville de Diego, où la concentration s'oriente relativement vers les hauts revenus, puisque seulement 29% des actifs touchent moins du SMIG, alors que plus de 10% gagnent plus de cinq fois le SMIG.

Dans chaque ville, les actifs occupés peuvent être répartis en quatre groupe d'égal effectif que l'on appelle quartile. Cette répartition est basée sur l'importance du revenu, ainsi le premier groupe est qualifié de quartile des plus pauvres ou encore quartile 1, le quartile 2 est celui de moyennement pauvres, le quartile 3 est celui de moyennement riches, tandis que le quartile 4 est celui des plus riches. Cette répartition est faite pour chaque ville. La principale limite de cette répartition réside dans le fait que, d'une ville à une autre, les prix n'ont pas le même niveau, et par conséquent les revenus locaux n'ont pas le même pouvoir d'achat.

L'analyse des niveaux de revenus moyens par quartile de revenu d'activité montre que la distribution des revenus est très étalée. Le revenu moyen des plus démunis ne dépasse jamais que moins le 1/14^{ème} de celui des plus nantis dans toutes les villes. Ce résultat est dû à l'importance des actifs non rémunérés dans le secteur informel. Mais si on compare le quartile 2 au quartile 4, les rapports des niveaux de revenu sont toujours supérieurs à 4,8 pour toutes les villes. Si on retient ce deuxième indicateur, on a enregistré l'écart le plus faible à Antsiranana et l'écart le plus important à Toamasina : 8,2. Pour les autres villes, les rapports sont de 5,1 à Antsirabe, 5,2 à Antananarivo et Mahajanga, 5,6 à Toliary, 7,0 à Fianarantsoa.

b.2. Inégalité relativement forte dans le secteur privé :

A un secteur institutionnel donné, la hiérarchie de revenus est toujours respecté, des cadres aux manœuvres. Mais la distribution des revenus est plus inégalitaire dans le secteur privé que dans le secteur public. L'indice de Gini est de 0,30 pour l'administration publique et 0,39 pour les entreprises publiques, alors qu'il atteint de 0,49 pour les entreprises privées formelles et dépassent même le 0,56 dans le secteur informel. Ce qui atteste encore le caractère hétérogène des activités de ce secteur.

Les cadres dans le secteur privé formel, relativement minoritaires, touchent en moyenne près de quatre fois plus que les ouvriers et près de dix fois plus que les manœuvres. Dans le secteur public, l'inégalité en terme de revenu est moins accentué puis que le rapport n'est que du simple au double entre les cadres et les employés et ouvriers et du simple au triple entre les cadres et les manœuvres. L'inégalité dans la distribution des revenus au sein du secteur privé est moins flagrante dans la capitale, puisque le revenu moyen des cadres ne sont que trois fois supérieur à ceux des employés et ouvriers et huit fois supérieurs à ceux des manœuvres.

PARTIE III : SECURITE DE REVENU ET PROTECTON SOCIALE

CHAPITRE I : LA SECURITE DE REVENU, QUELQUES REPERES

La notion de sécurité de revenu peut s'étendre soit du niveau de ressources : un niveau suffisant pour vivre, soit de leur stabilité : un revenu à l'abri des fluctuations, des fluctuations brutales ou inattendues surtout. Pour les gens dont la situation est bonne, le montant du revenu n'est pas le premier souci : ils tiennent surtout à être assurés du niveau de vie auquel ils sont habitués. Gênantes pour eux, les variations du revenu peuvent devenir catastrophique pour les gens moins bien lotis, pour qui le niveau et la stabilité des ressources sont d'une importance vitale .

1. Les garants de la sécurité de revenu :

La sécurité du revenu peut être assurée par la famille, par des institutions de la société civile, par des entreprises commerciales ou des régimes professionnelles ou par des institutions publiques.

a. Famille et solidarité locale :

La famille est quelque soit le niveau de développement socio-économique, un élément clé de la sécurité du revenu. Dans le cadre de la famille nucléaire, elle pourvoit, grâce au partage des ressources, aux besoins des jeunes et des personnes, des femmes en général, qui s'occupe des foyers sans rémunération. C'est elle aussi qui, dans la large mesure, prend soin des enfants et , dans une mesure moindre , des parents âgés ou frappés d'incapacité. La famille élargie conserve également un rôle important en tant que garant de la sécurité du revenu de ses membres dans la vieillesse ou frappés

d'invalidité. Une famille nombreuse était souvent la meilleure protection contre le dénuement dans la vieillesse, ce qu'elle demeure pour bien des populations privées encore toute sécurité sociale. Il ne suffit pas bien sûr de vivre au sein d'une grande famille où le revenu est équitablement partagé : il faut que ce revenu soit suffisant.

b. Institution de la société civile :

Groupes d'entraide (pour des prestations en nature ou sous forme de travail), association, coopérative, tontine mutuelles : il existe dans la société civile toutes sortes d'institutions qui concourent à assurer la sécurité économique des individus. Les prestations susceptibles d'être assurées sont très diverses : approvisionnement alimentaire en cas de besoin, prestation de maladie, prestation de retraite, indemnisation en cas d'invalidité ou de décès. Les institutions sont généralement financées par la cotisation des membres, auxquelles s'ajoutent parfois des aides d'autres sources. Très proches des bénéficiaires, elles sont en général en mesure d'offrir des prestations qui répondent bien à leurs besoins prioritaires. C'est la mutualité, qui avait pris une grande extension, que sont nées certaines régimes d'assurance sociale. Dans certains pays, les mutuelles jouent toujours un rôle important, ajoutant leur prestations à celles des régimes obligatoires, pour les soins médicaux ou la retraite par exemple.

c. Entreprises commerciales et régimes professionnels :

Il est possible d'acheter la sécurité de revenu, face à des éventualités telles que la vieillesse, l'invalidité ou le décès, auprès d'entreprises commerciales. Individuelle, la prévoyance comporte sous cette forme des coûts de transaction élevés et n'est généralement pas très répandue. Elle peut cependant avoir son importance pour les travailleurs indépendants à défaut d'autres moyens de s'assurer une certaine sécurité. C'est une forme de prévoyance qui se développe au demeurant, les compagnies d'assurance, les banques et les autres institutions financières intéressées poussant dans ce sens. La sécurité de revenu est assurée aussi, dans le secteur privé, par des régimes professionnels organisés au niveau des entreprises. La gestion peut en être assumée

directement par les entreprises ou confiée, dans le cas des petites, à des compagnies commerciales. Les coûts de transaction sont beaucoup moins élevés dans ces régimes que dans les contrats individuels. L'adhésion est en principe limitée au personnel de l'entreprise ; il n'y a pas de frais commerciaux et le recouvrement de primes ou de cotisations ne pose pas de problèmes.

d. Institutions publiques :

L'Etat a plusieurs moyens à sa disposition pour promouvoir la sécurité du revenu :

- la réglementation, celle de travail et celle des institutions de protection sociale en particulier ;
- *la politique économique et la politique de l'emploi ;*
- *les prestations sociales ;*
- *les mesures fiscales.*

La réglementation a reconnu aux travailleurs une série de droits qui ont une incidence sur la sécurité de revenu. On peut mentionner les dispositions concernant le licenciement (préavis, indemnisation), les salaires minimaux, la sécurité de travail (prévention et répartition des accidents), la formation, la liberté syndicale.

La réglementation s'exerce aussi dans un autre domaine à l'égard des multiples institutions privées ou semi-publique qui concourent à assurer la sécurité du revenu. Le but est de sauvegarder les intérêts des bénéficiaires et ceux de la collectivité dans son ensemble, de prévenir par exemple la discrimination en précisant le champ et les conditions d'application des dispositions prévues, de régler des questions telles que les organes dirigeants, l'emploi et l'emplacement des fonds, les comptes à tenir ou les rapports à fournir. C'est une réglementation souvent complexe qui doit protéger les bénéficiaires beaucoup moins informés des choses, en règle générale, que le personnel des institutions. La loi confie parfois la gestion de celles-ci à des représentants des parties intéressées.

La sécurité du revenu dépend très étroitement de la politique économique, politique qui doit promouvoir l'emploi. C'est une exigence à la quelle on a accordé une importance fort variable selon les époques et les pays. L'ouverture des économies nationales aux échanges internationaux appelle un renforcement de la coopération aux niveaux régional et mondial afin de contenir le chômage- sans que les Etats eux-mêmes soient réduits à l'impuissance. C'est aussi l'inflation qu'il faut maîtriser pour préserver notamment les titulaires des revenus fixes. Les mesures d'indexation permettent certes, à la sécurité sociale d'y répondre jusqu'à certains points, mais l'on rencontre de sérieux problèmes techniques quand elle échappe à tout contrôle.

2. La protection sociale : définition et contenu

Protection sociale, sécurité sociale : les deux termes sont parfois utilisés indifféremment lorsque c'est la fonction ou l'objectif de l'institution qu'on en a vue.

Par sécurité sociale, c'est la protection que la société assure à ses membres grâce à un ensemble de mesures publiques :

- pour compenser l'absence de revenu du travail ou une forte diminution de ce revenu dans une série d'éventualité(notamment la maladie, la maternité, l'accident de travail ou la maladie personnelle, l'invalidité, la vieillesse, le décès du soutien de la famille et le chômage) ;
- ***pour assurer les soins médicaux ;***
- ***pour apporter une aide aux famille avec enfants***

Quant à la protection sociale, elle comprend ici, à côtes des régimes publics de sécurité sociale, les régimes privés qui ont des buts analogues comme les mutuelles ou les régimes professionnels. Nous y englobons toutes sortes de régimes, formel ou informel, qui ne sont pas institués par la loi dès l'instant où la participation n'est pas déterminée exclusivement par la logique du marché- qui reposent sur la solidarité, par exemple, ou qui comportent un engagement patronal ou encore un concours de l'Etat.

CHAPITRE II : LA SECURITE SOCIALE A MADAGASCAR

La législation du travail à Madagascar est inspirée des normes internationales en matière de réglementation générale, de droits et de protection sociale.

Une forme de sécurité sociale est assurée par la Caisse Nationale de la Prévoyance Sociale (CNAPS) qui gère les prestations familiales, les accidents de travail, le régime des pensions et une partie de la médecine d'entreprise avec l'Organisation Sanitaire Inter Entreprise (OSIE).

1. Organisation du Ministère chargé du Travail :

a. Historique :

Depuis 1960, date de son indépendance, Madagascar a souvent changé de République et plusieurs fois de gouvernement.

L'organisation du Ministère du Travail ainsi que ses attributions furent aussi transformées parallèlement.

Le Ministère du Travail a été tantôt un Ministère à part entière s'occupant uniquement du travail, tantôt un Ministère chargé à la fois du Travail, de l'Emploi et/ou de la Fonction Publique. Ainsi :

- Pour la 1^{ère} République (1960-1972) un Ministère du Travail et des Lois Sociales fut institué pour l'Emploi et le Travail tandis qu'un Secrétariat d'Etat à la Fonction Publique s'occupait de la Fonction Publique.
- Le Directoire Militaire de 1972-1975 fusionna ces deux organes en un seul Ministère : le Ministère de la Fonction Publique et du Travail.
- La deuxième République (1975-1991) garda cet aménagement.
- Le Gouvernement de Transition (1991-1992) opta pour une nouvelle séparation en 3 Ministères :
 - le Ministère de la Fonction Publique pour la fonction publique.
 -
 -
 -
 -
 -

- le Ministère du Travail et des Lois Sociales pour le Travail.
 - le Ministère de l'Emploi et de la Formation pour l'Emploi mais également pour la Formation
- Concernant la troisième République, elle a tantôt établi un Ministère pour chaque attribution avec un Ministère d'Etat couronnant le tout, tantôt réuni deux fonction en un seul Ministère pour finalement charger des trois tâches.

a. Organisation du Ministère en 1996 :

(Décret N° 93.501 du 10 septembre et N° 93.907 du 30 novembre 1993)

le Ministère actuel chargé du Travail, hormis le service politique est divisé en 3 départements :

- Le Département de la Fonction Publique a pour rôle la gestion de carrière des fonctionnaires. Le domaine sort de notre étude qui concerne plutôt des salariés privés.
- Le Département du Travail et des Lois Sociales.

Dans le Décret l'appellation devait être Département du travail et de la Protection Sociale mais il est encore resté le Département du Travail et des Lois Sociales. Il se charge des questions qui touchent les conditions des travailleurs du secteur privé notamment leurs salaires, les rapports professionnels, la prévoyance sociale, la sécurité sociale et la sécurité dans le travail. Son Directeur Général contrôle la médecine d'entreprise et un droit de regard sur la CNAPS. Il comporte deux directions :

- La Direction du Travail et des Relations Professionnelles subdivisée en trois services :
 - ◆ Le Service des Normes. Il étudie les normes internationales du travail et de tout ce qui s'y rapporte. Ce service est en relation étroite avec le BIT (Bureau Internationale du Travail)
 - ◆
 - ◆
 - ◆
 - ◆
 - ◆
 - ◆

- ◆ Le Service des Relations Professionnelles s'occupe des relations entre employeurs et travailleurs ainsi que des syndicats. Lorsque des différends ne sont pas résolus au niveau de service provincial, il s'approprie le problème. Il répond aussi aux demandes d'interprétation des textes sociaux.
- ◆ Le Service des Etudes et du Contentieux centralisé, répertorie et analyse les décisions judiciaires ainsi que les textes sociaux notamment la jurisprudence et les met à la disposition de ceux qui ont besoin. Il est également destiné à préparer les projets de textes.
- La Direction de la Protection Sociale s'intéresse aux conditions des travailleurs en activité. Elle s'occupe des heures hebdomadaires de travail, de l'hygiène du travail et de la sécurité. Elle fait appliquer les lois et textes relatifs à ce domaine et comporte deux services :
 - ◆ Le Service de la Prévention des Risques Professionnels fait des recherches théoriques sur les dispositions à mettre en place pour éviter certains désagréments dont peuvent être victimes les employés. Ainsi, par exemple, il conseille les entreprises sur les aménagements à faire en matière d'aération, d'évacuation des eaux, des dispositifs anti-bruit.
 - ◆ Le service d'hygiène, de la sécurité et de l'environnement n'a pas encore été mis en place.

□ Le Département de l'Emploi et du Développement

Il traite des questions relatives à l'emploi et comporte deux directions :

- La direction de l'Emploi et de la Main d'œuvre. Dans le décret elle est appelé Direction de l'Emploi et de la main d'œuvre et est subdivisée en trois services :
 - ◆
 - ◆
 - ◆
 - ◆
 - ◆
 - ◆
 - ◆

- ◆ Le service de l'Emploi et de la Main d'œuvre collecte les données sur l'emploi des services en exercice et les analyses. Il traite des statistiques de création d'emploi.
- ◆ Le service de la Migration délivre des autorisations de travail aux expatriés à la recherche d'un emploi.
- ◆ Le service de la Stratégie et du Placement s'occupe de la mutation de la main d'œuvre : expatriations, affectations, bureaux de placement privés,... et fait des propositions par rapport à l'offre et à la demande.
- La direction du développement des micro entreprises et des petites et moyennes entreprises.

Cette direction n'est pas encore fonctionnelle faute de nomination et de locaux.

Ces départements possèdent tous une administration centrale et des extensions territoriales appelés Services Extérieurs. Ces extensions représentent l'administration centrale à l'échelle locale mais peuvent aussi avoir d'autres fonctions.

Le Département de la Fonction Publique possède 6 services extérieurs (1 par province) qui représente l'Administration Centrale sur place.

Le département du Travail possède 11 services extérieurs : 6 services provinciaux (1 pour chaque province également) et 5 services préfectoraux sis à Moramanga, Mordançage, Fort-Dauphin, Manankara, Antsirabe, qui doivent veiller à l'application de la législation dans leur circonscription.

Ainsi, ils font des visites inopinées d'employeurs, reçoivent les doléances des travailleurs et essayent de faire réparer les irrégularités : conciliation, injonction à l'employeur,...

Le Département de l'Emploi et du Développement possède aussi services extérieurs qui sont chargés du placement. Ils enregistrent les offres et demandes

d'emploi, procurent un travail à ceux qui en recherchent de leur profil et de leur demande.

a. Organisation actuelle :

(Décret N° 97.199 du 20 mars 1997 et Arrêté n°4747 du 27 mai 1997)

L'Administration Centrale du Ministère, outre le cabinet et le Secrétariat Général ne comporte plus que deux Départements ou Directions Générales :

– La Direction Générale de la Fonction Publique

Pour la gestion des carrières des fonctionnaires

– La Direction Générales du Travail, de l'Emploi et des lois sociales

Pour les questions relatives à ces sujets (travail, emploi lois sociales). Elle est divisée en trois directions :

- La direction du travail chargée des questions sur le travail et les relations professionnelles, de la conception et du suivi de l'application des textes législatifs et réglementaires y afférents.

Elle comprend deux services :

- ◆ Le Services des Etudes, de la Documentation et des Normes en ce qui concerne les travaux sur les textes régissant les travailleurs du secteur privé et les relations avec les organismes internationaux, ainsi que pour la collecte et l'exploitation des documents intéressants le travail.
- ◆ Le Service des Relations Professionnelles pour la promotion des relations professionnelles, ainsi que pour les négociations collectives entre employeur et travailleur.
- La Direction de la Protection Sociale chargée de la protection des travailleurs contre les risques professionnels, de la protection sociale et de la santé des travailleurs ainsi que de leurs familles. Elle assure

-
-
-
-
-
-

- l'élaboration des projets de texte, le contrôle de l'application de ces textes, les relations avec les délégations et organismes nationaux et internationaux dans ces matières.

Elle comprend deux services :

- ◆ Le service de la Prévention pour la santé, l'hygiène, la sécurité et l'environnement du travail, ainsi que pour les questions générales notamment par le BIT.
 - ◆ Le Service des Réparations en ce qui concerne les maladies professionnelles, les accidents de travail, le retraite et les allocations familiales.
- La Direction de l'Emploi, chargée des mouvements de la main d'œuvre, du développement de l'emploi, ainsi que de la sécurisation de l'emploi.

Elle comprend trois Services :

- ◆ Le Services du Placement et de la Migration pour les ouvertures et fermetures d'établissements, pour l'adéquation des offres et demandes d'emploi, pour l'embauche et les bureaux de placement ainsi que pour les autorisations des travailleurs étrangers.
- ◆ Le Service de la Promotion pour l'étude et le développement des facteurs générateurs d'emploi, pour la conception, la mise en œuvre, et l'appui des projets et des investissements créateurs d'emploi. Ce service assiste particulièrement les entreprises à Hautes Intensité de Main d'œuvre (HIMO).
- ◆ Le Service des Etudes, de la Statistique et de la Planification pour la collecte et l'exploitation des données (statistiques et autres) sur le marché de travail et la promotion de l'emploi, et pour la planification de l'emploi et la réglementation des nouveaux emplois.

Les services extérieurs restent attachés à leurs directions respectives : ceux de la Fonction Publique à la Direction générale de la Fonction Publique et ceux du Travail et de l'Emploi à la Direction Générale du Travail, de l'Emploi et des Lois Sociales.

1. Le personnel du Ministère :

Le Ministère compte 637 fonctionnaires permanents répartis comme suit :

Tableau n° 03 : Le personnel du Ministère

Division administrative	Service politique	Emploi et développement	Fonction publique
Nombre de fonctionnaire permanent	282	88	267

Source : Ministère des Finances et du Budget

Mais il faut souligner qu'au sein de la direction Générale du Travail, de l'Emploi et des Lois Sociales, ce sont des cadres de la Fonction Publique appelés Inspecteur du Travail secondés par des agents appelés Contrôleurs du Travail qui doivent assurer les tâches essentielles.

Les Inspecteurs de travail assurent les tâches administratives de conception, de direction, de contrôle qui incombent au Département du Travail.

Ces derniers doivent entre autres préparer les projets de lois et textes, donner des éclaircissements, recommandations et conseils aux personnes désireuses, et recevoir les plaintes que leur adressent les travailleurs.

Mais aussi et surtout de veiller à l'application de la législation du travail grâce aux consultations d'employeurs.

Actuellement il y a 31 inspecteurs du Travail et 16 Contrôleurs du Travail au sein de l'ensemble Direction du Travail et Direction de la Protection Sociale, soit moins

de la moitié de l'effectif total. Ce nombre est insuffisant face à quelques 16 000 employeurs officiels (CNAPS 1995).

Tableau n° 04 : Répartition des Inspecteurs du travail et des Contrôleurs du Travail

	Inspecteur du Travail	Contrôleurs du Travail
Administration Centrale	7	5
Service extérieur : Antananarivo	7	3
Fianarantsoa	3	2
Toamasina	4	2
Mahajanga	2	1
Toliary	2	1
Diégo	2	0
Antsirabe	2	1
Fort Dauphin	1	1
Morondava	1	0
Manankara	0	0
Moramanga	0	0
TOTAL	31	16

Source : Ministère du Travail, de la Reforme Administrative et de la Fonction Publique

1. La prévoyance sociale des travailleurs ou la CNAPS :

Pour la prévoyance sociale des travailleurs, il existe un organisme rattaché au Ministère et qui est sous contrôle technique et financier appelé Caisse Nationale de la Prévoyance Sociale (CNAPS).

Cet organisme est dirigé par un Conseil d'administration composé normalement de représentant de l'Etat, de représentant d'employeur et de représentant des travailleurs.

Tous les employeurs et tous les salariés de Madagascar doivent être affiliés à la CNAPS.

a. Attribution :

En échangeant des cotisations des employeurs et salariés, elle leur offre des avantages sociaux.

a.1 Les cotisations prélevées :

Les cotisations sont en fonction du salaire, sauf pour les gens de la maison. Pour eux, elles sont forfaitaires suivant que la personne est payée à l'heure, au jour ou au mois.

Tableau n° 05 : taux des cotisation selon le régime et le statut professionnel.

REGIME	TRAVAILLEUR	EMPLOYEUR
Général	1% salaire	13% salaire
Gens de la maison	Si mensuel 50 FMG	600 FMG
	Si journalier 2 FMG	25 FMG
	Si horaire 0,5 FMG	4 FMG
Agricole et enseignant	1% salaire	8% salaire

Les cotisations ne sont toutefois prélevées que sur les tranches de salaires qui ne dépassent pas 2 400 000 fmg/an. Elle fait fortifier cet argent sous forme de placements, investissements, et en contrepartie elle délivre des prestations.

a.2 Les prestations fournies :

La caisse délivre :

- A. des prestations familiales.
- B. des prestations d'accidents de travail et de maladies professionnelles.
- C. des prestations de vieillesse.

A. Les prestations familiales sont :

- (i) Des allocations prénatales pour chaque femme enceinte salariée ou épouse d'un salarié.
- (ii) Des allocations de maternité : 25 000 FMG par naissance lorsque l'enfant est en vie.
- (iii) L'indemnité journalière correspondant au demi salaire pour la femme salariée en couche durant son congé de maternité.
- (iv) Le remboursement des frais d'accouchement pour la femme salariée, d'un montant maximum de 25.000 FMG.

B. les prestations d'accidents de travail et de maladies professionnelles sont :

- (i) Des indemnités journalières pour le salarié malade ou victime d'un accident du travail pendant la période chômée, normalement 2/3 de salaire quotidien du salarié mais 6.600 FMG/jour au maximum.
- (ii) Le remboursement des frais médicaux qui sont considérés comme suit :
 - Les soins médicaux et chirurgicaux.
 - Les frais d'hospitalisation (la caisse octroie 3.300 FMG/jour/patient).
 -
 -
 -
 -
 -
 -

-
- L'achat des médicaments.
- La fourniture, la réparation et le renouvellement des appareils de prothèse et d'orthopédie : gants, mains artificielles, chaussures, béquilles, lunettes (le prix des montures n'est cependant pas intégralement remboursé).
- Les frais de déplacement de la victime en cas d'évacuation sanitaire ou en cas de convocation effectué par le Médecin Conseil pour contrôle médical (simple contrôle, traitement, expertise). Et aussi ceux d'une tierce personne pour assister la victime en cas de nécessité absolue.
- En cas d'accident mortel, le transport du corps au lieu de sépulture choisi par la famille de l'accidenté si ce dernier est un travailleur déplacé ou évacué sanitaire.
- Les frais occasionnés par la réadaptation professionnelle ou la rééducation fonctionnelle.

(iii) Une rente à la victime si elle est atteinte d'une Incapacité Physique Permanente (IPP). Cette rente sera calculée suivant son taux d'IPP et payé ponctuellement, mensuellement.

Ces taux d'Incapacité Physique Permanente fixé par le médecin conseil de la CNAPS (après que le médecin conseil ait vu le certificat médical et l'avis du médecin traitant).

Cette rente peut être reversés aux ayants droit de la victime si l'accident de travail a entraîné la mort

Cette rente s'élève à :

- Pour le conjoint survivant : 30% du salaire mensuel.
- Pour le conjoint survivant divorcé qui a eu le droit à une pension alimentaire : 20% du salaire annuel.
- Pour les enfants de moins de 21 ans

Si l'un des parents est encore vivant :

- 15% du salaire annuel pour les 2 premiers
- 10% du salaire annuel à partir du 3^{ème}

S'ils sont orphelins de père et de mère :

- 20% du salaire annuel chacun.
- Pour les ascendants à charges : 10% du salaire annuel par personne mais le total ne doit pas excéder 30%

(i) Des frais funéraires de 100 000 Fmg si la victime décède par suite de son accident.

C. Les prestations vieillesse ou retraite sont de plusieurs types et sont généralement destinées aux travailleurs en cessation d'activité ayant atteint 55 ans pour les femmes et 60 ans pour les hommes :

(ii) Les pensions de retraite privée destinées aux travailleurs antérieurement affiliés à un autre régime de retraite privé et dont les droits ont été liquidés le 01/01/69.

(iii) L'assurance vieillesse trimestrielle. Elle est de cinq sortes :

- La pension de vieillesse pour les travailleurs qui ont été affiliés depuis au moins quinze ans à la CNAPS et ont travaillé pendant au moins 28 trimestres durant les dix dernières années civiles précédant l'âge d'ouverture du droit à la retraite. Montant : 30% du SMIG +20% du salaire moyen des 10 dernières années revalorisé + 10% de ce même salaire moyen par période de 4 trimestres au-delà des 10 années.

-
-
-
-
-
-

- La pension proportionnelle vieillesse pour les travailleurs qui ont été aussi affiliés depuis au moins 15 ans à la CNAPS et qui n'ont pu cotiser pendant 28 trimestres durant les 10 dernières années mais ont cotisé pendant au moins 100 trimestres durant toutes l'activité professionnelles.
- L'allocation de solidarité pour les travailleurs qui ont atteint l'âge de la retraite et qui travaillaient déjà avant l'apparition de la CNAPS et n'arrivent donc pas à remplir les conditions ci-dessus. S'ils ont travaillé durant 15 trimestres entre le 01/01/64 et le 31/12/68 et ont été en poste e 01/01/69, ils toucheront 30% du SMIG+ 10% du salaire moyen des 5 dernières années d'emploi+ 1% de ce même salaire par période de 4 trimestres de cotisations.
- La rente d'invalidité pour les travailleurs atteints d'une invalidité physique ou mentale d'origine non professionnelle dont le taux est au moins 60%. Ces derniers peuvent requérir une retraite anticipée avec une réduction d'âge et d'affiliation de 5 ans et leur pension sera aussi réduite à 80% de la retraite à la quelle ils auraient pu prétendre si la demande avait été faite à l'âge normal.
- L'allocation aux survivants pour les ayants droits si le travailleur décédé alors qu'il bénéficie de la retraite : pour les ascendants à charge : 10 du droit du travailleur, pour le conjoint survivant : 30% du droit du travailleur (15% si ce conjoint touche déjà une retraite), pour les enfants de moins de 21 ans : 15% pour les 2 premiers, 10% pour ceux qui suivent.

a. La médecine de travail :

Tous les salariés doivent aussi être affiliés à ce qu'on appelle Médecine du travail pour les soins médicaux .

La médecine du travail malgache est organisée

— Soit sous la forme d'un service médical autonome et propre à l'entreprise.

—

—

—

—

- Soit sous la forme d'un service médical inter-entreprises.

Exceptionnellement, l'employeur peut aussi recourir aux services médicaux de l'Etat mais il doit en demander l'autorisation au Ministre du Travail.

Cependant il existe des entreprises qui n'affilient que les salariés non cadres à de telles organisations et laissent leurs travailleurs cadres choisir eux-mêmes les médecins qui leur conviennent, puis remboursent les frais de consultation ainsi que les frais d'achat de médicaments.

Certains services médicaux Inter-Entreprises ou Organisation Sanitaires Inter-Entreprises créées par des employeurs sont opérationnels :

- L'OSTIE (Organisation Sanitaire de Tananarive Inter-Entreprise) créée en 1955.
- L'AMIT (Association Médicale Inter-Entreprise de Tananarive) créée en 1963.

Les OSTIE des centres autonomes financièrement et administrativement.

Leurs ressources sont assurées par la participation des employeurs et travailleurs : respectivement 5% et 1% de la masse salariale.

Ils sont actuellement administrés par un conseil de gestion, composé de représentant des travailleurs, des employeurs et de l'Etat. les soins sont délivrés par un personnel médical complet : médecins généralisés, dentistes, laborantins, sages-femmes.

Les OSIE assurent :

- Des soins préventifs, c'est-à-dire :
 - ◆ Les visites systématiques : ce sont des visites périodiques des travailleurs.
 - ◆ Les visites d'embauche pour les personnes nouvellement recrutées.
 - ◆ Les vaccinations.

- ◆ La planification familiale
- ◆ Les consultations prénatales pour les femmes enceintes.
- Des soins curatifs c'est-à-dire les soins primaires qui s'imposent lorsque le travailleur ou un membre de sa famille tombe malade. Ces soins incluent les soins dentaires, les examens complémentaires (radio, analyse, ...dans les limites des moyens existants), mais pas l'hospitalisation.
- Des activités diverses :
 - ◆ De l'éducation sanitaire : des sensibilisations sur l'hygiène de vie
 - ◆ Des visites d'entreprises : pour tenir compte sur place des conditions des travailleurs et donner éventuellement des conseils à l'employeur.
 - ◆ La formation des secouristes.

CONCLUSION :

En conclusion, le secteur privé formel est le plus imposant des emplois existants. Il est le principal secteur qui génère une grande partie des emplois car 56% des emplois qui s'exercent dans le pays proviennent du secteur formel privé. Mais pour certaines villes de la province, le secteur public continue à détenir une part relativement importante dans la population active occupée : un emploi sur cinq à Antsiranana et Toamasina contre 13,4% dans l'ensemble des 7 GCU. En plus, le niveau du taux de chômage reste assez élevé et 52,2% des chômeurs sont des hommes avec un âge moyen de 26,7ans. La durée du chômage, c'est à-dire le temps qu'a passé jusqu'alors le chômeur à attendre un emploi, est de 20 mois, et la majorité des chômeurs des grands centres urbains cherchent un emploi salarié.

En outre, il existe deux types de systèmes de rémunération. D'une part, on distingue les systèmes liés aux résultats qui sont composés de système de rémunération lié aux résultats individuels, des systèmes d'équipe et des systèmes d'établissement ou d'entreprise. D'autre part, la rémunération au temps permet de procéder de deux façons à savoir un salaire fixe à rendement contrôlé et une notation du personnel.

Ensuite, nous avons également noté que la distribution du revenu est inégale à Madagascar et qu'il existe une disparité des revenus dans le secteur rural et dans le secteur urbain. On remarque aussi que cette inégalité est plus forte dans le secteur privé formel et dans le secteur privé informel, et que les actifs occupés dans le secteur public sont relativement mieux rémunérés que ceux des autres secteurs.

Enfin, à cause des fluctuations qui existent dans l'économie, il faut sécuriser le revenu. Les garants de la sécurité du revenu sont la famille et la solidarité locale, la société civile, les entreprises et les institutions publiques. Face aux aléas de la vie tels que la maladie, les accidents du travail, vieillesse, invalidité et décès, les travailleurs ont besoin de protection sociale. A Madagascar, celle-ci est exercée par la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNAPS).

BIBLIOGRAPHIE

- «Rapport sur le travail dans le monde, année 2000 » Bureau International du Travail.
- « Répartition du revenu et développement économique » Jacques Lecaillon, Christian Morrison, 1983.
- « Le régime social des salariés du secteur privé à Madagascar » Vero Bakoly Andriamiseza.
- « L'emploi, le chômage et les conditions d'activité des ménages dans les 7 grandes villes de Madagascar » Projet MADIO, Institut National de la Statistique, année 2000.
- « Dictionnaire économique »
- « L'ajustement structurel, l'emploi et la pauvreté à Madagascar », Rapport provisoire établi par Pépe Andrianomanana, T.A. Rabetsitonta, Rasolofoharinoro R, Andriamihamintsoa R et Rakoto G, Antananarivo-Juillet 1989.

TABLES DES MATIERES

INTRODUCTION.....	1
PARTIE I : CONTEXTE GENERAL DE L'EMPLOI A MADAGASCAR.....	3
CHAPITRE I : STRUCTURE ET DYNAMIQUE DES EMPLOIS A MADAGASCAR.....	3
1. Le secteur public	3
2. Le secteur privé formel.....	4
3. La zone franche	5
4. Le secteur informel.....	5
CHAPITRE II : LA SITUATION DE SOUS-EMPLOIS A MADAGASCAR.....	8
1. Le sous-emploi lié à la durée du travail.....	8
2. Les autres formes de sous-emploi, une des caractéristiques du secteur informel...	9
3. Le chômage.....	10
a. Profils des taux de chômage.....	10
b. Les chômeurs.....	13
- Les primo-demandeurs.....	14
- Les anciens occupés.....	15
c. Caractéristiques et durée du chômage.....	15
d. Le mode de recherche d'emploi.....	16
e. Le type d'emploi recherché	17

f. Prétentions salariales des chômeurs.....	18
PARTIE II : LA REPARTITION DU REVENU.....	20
CHAPITRE I : RAPPORT ENTRE SALAIRE ET THEORIE ECONOMIQUE.....	20
1. Pour les classiques.....	20
2. Pour les Néo-classiques.....	20
3. Pour Keynes.....	21
4. Pour Marx.....	22
CHAPITRE II : LES PRINCIPAUX SYSTEMES DE REMUNERATION.....	23
1. Les systèmes liés aux résultats.....	23
a. Les systèmes fondés sur les résultats.....	23
a.1. Les caractéristiques	23
a.2. Les avantages.....	25
a.3. Les inconvénients.....	26
b. Les systèmes d'équipe.....	27
b.1. Les caractéristiques.....	27
b.2. Les avantages	27
b.3. Les inconvénients.....	29
c. Les systèmes d'établissement ou d'entreprise.....	30
c.1. Les caractéristiques.....	30

c.2. Les avantages.....	31
2. La rémunération au temps.....	32
a. Salaire fixe à rendement contrôlé.....	32
a.1. Les caractéristiques	32
a.2. Les avantages	34
a.3. Les inconvénients.....	35
b. La notation du personnel.....	35
b.1. Les caractéristiques.....	35
CHAPITRE III : LA DISTRIBUTION DE REVENU.....	38
1. Les causes de disparité de revenu.....	38
a. La dispersion de revenu dans le secteur rural.....	38
b. La dispersion de revenu dans le secteur urbain.....	39
2. Revenus du travail et conditions d'activité.....	40
a. Les revenus du travail dans l'emploi principal.....	40
a.1. La meilleure rémunération des employés du secteur public.....	40
a.2 La faiblesse du volume de travail dans le secteur public.....	41
b. Distribution des revenus d'activité.....	43
b.1. Une distribution plus inégalitaire en dehors de la capitale.....	43
b.2. Inégalité relativement forte dans le secteur privé.....	44

PARTIE III : SECURITE DE REVENU ET PROTECTON SOCIAL...46

CHAPITRE I : LA SECURITE DE REVENU, QUELQUES REPERES.....46_

1. Les garants de la sécurité de revenu.....46

a. Famille et solidarité locale.....46

b. Institution de la société civile.....47

c. Entreprises commerciales et régimes professionnels.....47

d. Institutions publiques.....48

2 La protection sociale : définition et contenu.....49

CHAPITRE II : LA SECURITE SOCIALE A MADAGASCAR.....50

1. Organisation du Ministère chargé du Travail.....50

a. Historique.....50

b Organisation du Ministère en 1996.....51_

c Organisation actuelle.....54

2. Le personnel du Ministère.....56

3. La prévoyance sociale des travailleurs ou la CNAPS.....57

a. Attribution.....58

a.1 Les cotisations prélevées58

a.2 Les prestations fournies60

b. La médecine de travail62

CONCLUSION.....65

Nom : RAMBELOSON

Prénoms : Fenosoa Tantely

Titre : L'emploi et le revenu à Madagascar

Nombre de pages : 65

Nombre de tableau : 5

Spécialité : Economie sociale

Résumé :

La prospérité du secteur informel est un signe du sous-développement. Les chômeurs qui n'ont pas pu accéder au marché du travail s'orientent de plus en plus dans le secteur informel. Une telle situation est très préoccupante car elle pénalise la croissance économique du pays. En effet, l'informel ne procure pas de recettes pour financer le budget de l'Etat. Et les travailleurs qui s'y livrent ne disposent pas de revenu suffisant pour se mettre à l'abri des imprévus et des aléas de la vie. La précarité du marché du travail entraîne également une distribution inégale du revenu, ce qui accentue la pauvreté des travailleurs malgaches. Certes, l'Etat a pris des dispositions favorables aux employés et travailleurs par une forme de protection sociale qui est assurée par la CNAPS et la prise en charge des travailleurs malades du secteur privé par l'OSTIE, mais la sécurisation dans l'emploi n'est pas très développée dans toutes les grandes villes malgaches et la couverture sociale n'est pas très répandue.

Axe de recherche : travail et revenu.

Mots clés : Emploi, travail, travailleur, marché du travail, chômeur, secteur d'activité, revenu, rémunération, protection sociale, sécurité sociale.

Directeur de mémoire : Mr José Alex RAKOTOMAVO

Adresse de l'auteur : Lot IPB 17 bis Bemasoandro Itaosy – Tana 102