

SOMMAIRE

REMERCIEMENTS

SOMMAIRE

LISTE DES ABREVIATIONS

LISTE DES TABLEAUX

LISTE DES FIGURES

LISTES DES ANNEXES

INTRODUCTION GÉNÉRALE..... 1

Partie I : CONTEXTE GENERAL DE L'ETUDE..... 3

Chapitre I : **CONTEXTE THEORIQUE..... 4**

Section 1 : Théorie du Développement..... 4

1-1 Définition..... 4

1-2 Origine du concept..... 4

1-3 Les dimensions du développement local..... 5

1-4 Les objectifs du développement local..... 5

Section 2 : Relation entre la formation, l'emploi et développement..... 6

Chapitre II : **CONTEXTE SOCIO-ECONOMIQUE DE LA ZONE D'ETUDE..... 8**

Section 1 : Présentation de la zone..... 8

1-1 Localisation, superficie..... 8

1-2 Les aspects physiques et environnementaux..... 9

Section 2 : Le contexte social et infrastructurel..... 10

2-1 La démographie..... 10

2-2 La santé..... 11

2-3 L'éducation..... 13

Section 3 : Contexte économique..... 19

3-1 Les activités de la population..... 19

3-2 Le niveau de revenu..... 20

3-3 Le financement..... 21

3-4 Le marché du travail..... 21

3-5 Les infrastructures économiques..... 21

Partie II : IMPACTS DE LA FORMATION SUR L'EMPLOI.....26

Chapitre I : ANALYSE DU MARCHE DU TRAVAIL DANS LA REGION..... 27

Section 1 : Structure du marché du travail dans la région Amoron'i Mania..... 27

1-1 Structure de l'emploi selon la catégorie socio professionnelle..... 28

1-2 Structure de l'emploi selon la branche et le secteur d'activité..... 28

1-3 Les Indicateurs Clés du Marché de Travail..... 29

Section 2 : Analyse de la demande et de l'offre de travail dans la région Amoron'i Mani..... 40

2-1 Analyse de la demande..... 40

2-2 Analyse de l'offre..... 41

Chapitre II : EDUCATION ET MARCHE DU TRAVAIL..... 42

Section 1 : La production de diplômés et leur intégration dans le marche du travail..... 42

Section 2 : Formation et niveau d'instruction des travailleurs..... 43

2-1 Les problèmes d'emplois et de formations..... 44

Partie III : RECOMMANDATIONS GENERALES..... 47

Chapitre III : RECOMMANDATIONS..... 48

Chapitre II : PROJET DE CREATION D'UN CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE..... 49

Section 1 : Identification du projet..... 49

1-1 Contenu du projet..... 49

1-2 Localisation..... 49

1-3 Les ressources nécessaires à mettre en place..... 50

Section 2 : Les coûts du projet..... 51

2-1 Les investissements..... 51

2-2 Les charges..... 52

2-3 Les ressources humaines nécessaires..... 52

2-4 Les salaires prévisionnels et les autres charges sur 5 ans..... 54

2-5 Tableau d'amortissement..... 55

2-6 Tableau de remboursement des dettes..... 56

Section 3 : Bénéfice du projet..... 57

3-1 Mode de fonctionnement du projet..... 57

3-2 Evaluation financière du projet..... 58

Section 4 : Les impacts du projet..... 59

CONCLUSION GÉNÉRALE..... 60

ANNEXES

BIBLIOGRAPHIE

LISTE DES ABREVIATIONS

CHD2 : Centre Hospitalier de District de 2eme niveaux

CNaPS : Caisse Nationale pour la Prévoyance Sociale

SMIE : Syndicat Médical Inter Entreprises

SMIG : Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti

INSTAT : Institut National de la Statistique

EPM : Enquête Périodique auprès des Ménages

BIT : Bureau International de Travail

CFP : Centre de Formation Professionnelle

Bacc : Baccalauréat

MINESEB : Ministère de l'Enseignement Secondaire et de l'Education de Base

BTP : Bâtiment et Travaux Publics

FP : Formation Professionnelle

CFTP : Centre de Formation Technique et Professionnelle

CECAM : Caisse d'Epargne et de Crédit Agricole Mutualiste

ICMT : Indicateurs Clés du Marché de Travail

CEG : Collège d'Enseignement Général

EPP : Ecole Primaire Publique

OMEF : Observatoire Malgache de l'Emploi et de Formation professionnelle continue et entrepreneuriale

SWOT : Strengths Weaknesses Opportunities Threats (Forces Faiblesses Opportunités Menaces)

PNUD : Programme des Nations Unies pour le Développement

TEFISO : Teknica Fiofanana Socialista

LISTE DES TABLEAUX

Tableau N° 01 : Répartition des infrastructures sanitaires publiques

Tableau N° 02 : Couverture sanitaire par district- Année 2002

Tableau N° 03 : Niveau de scolarisation par district

Tableau N° 04 : Situation des établissements scolaires publiques

Tableau N° 05 : Situation des établissements scolaires privés

Tableau N° 06 : Nombre d'infrastructures d'enseignement spécialisé

Tableau N° 07 : Distribution des CFP selon les filières les plus développées

Tableau N° 08 : Les principales sources de revenu dans la province de Fianarantsoa

Tableau N° 09 : Financement des unités de production dans la région

Tableau N° 10 : Structure des emplois par catégorie socioprofessionnelle

Tableau N° 11 : Emploi par branches d'activité

Tableau N° 12: Heures de travail par jour

Tableau N° 13 : Taux de chômage

Tableau N° 14 : Taux de chômage par niveau d'instruction

Tableau N° 15 : Niveau d'instruction des chômeurs

Tableau N° 16 : Niveau de salaire moyen mensuel (en Ariary)

Tableau N° 17 : Coût salarial horaire moyen (en Ariary)

Tableau N° 18 : Taux de salarisation par branches d'activité

Tableau N° 19 : Tableau Récapitulatif des ICMT-Région d'Amoron'i Mania

Tableau N° 20 : Ratio élève maître dans la Région Amoron'i Mania

Tableau N° 21 : Niveau d'études des employés

Tableau N° 22 : Revenus salariaux annuels moyens par sexe

Tableau N° 23 : Taux de situation d'emploi inadéquat selon le sexe

Tableau N° 24 : Coûts des investissements

Tableau N° 25 : Récapitulation des immobilisations et investissements

Rapport-gratuit.com 
LE NUMERO 1 MONDIAL DU MÉMOIRES

Tableau N° 26 : Liste du personnel

Tableau N° 27 : Nombre du personnel sur 5 ans

Tableau N° 28 : Charges des personnels sur 5 ans

Tableau N° 29 : Les autres charges sur 5 ans

Tableau N° 30 : Tableau d'amortissement

Tableau N° 31 : Tableau de remboursement des dettes

Tableau N° 32 : Evaluation du chiffre d'affaires

LISTE DES FIGURES

Figure 1 : Répartition des formations selon leurs types

Figure 2 : Travailleurs par secteurs d'activité

Figure 3 : Emploi par secteur

LISTE DES ANNEXES

ANNEXES 1 : Coûts des investissements

ANNEXES 2 : Description des taches et salaire du personnels

ANNEXES 3 : Tableau de financement et compte de résultat

ANNEXES 4 : Calcul des indicateurs financiers

ANNEXES 5 : Tableaux

INTRODUCTION GENERALE

La pauvreté est l'un des fléaux qui menace le monde .Actuellement elle est devenue une préoccupation de la communauté internationale. Réduire de moitié la pauvreté avant 2015 est l'un des objectifs du millénaire pour le développement. Les pays les plus touchés par cette pauvreté se trouvent en majorité en Afrique. Madagascar n'est pas épargné par ce fléau. Selon le rapport du PNUD, avec un PIB par habitant d'US \$ 284, Madagascar est classé parmi les pays à faible revenu, il est parmi les 38 Pays Pauvre Très Endettés. La pauvreté est donc due essentiellement par l'insuffisance de revenu.

Pour faire face à cette situation, Madagascar adopte à l'heure actuelle une ligne politique et un programme socio économique basés sur la promotion de l'emploi. En effet l'affranchissement de la pauvreté par le travail et l'emploi décent est considéré comme condition du développement économique. C'est la raison pour laquelle une politique de l'emploi viable et productive s'avère indispensable.

A cet effet ,en partenariat avec le PNUD et le BIT, **L'OBSERVATOIRE MALGACHE DE L'EMPLOI ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE ET ENTREPRENEURIALE (OMEF)** a été créé dans le but de faciliter et de promouvoir la création d'emploi décents, productifs et durables. Il est chargé d'identifier une base sur laquelle on pourrait d'une part créer des opportunités d'emploi permanent et durable pour les personnes sans emploi, sous-employées ou exerçant des activités peu productives et d'autre part de créer de la richesse qui va au-delà du niveau d'une simple survie comme c'est le cas actuellement. L'OMEF a alors comme missions principales l'étude des secteurs porteurs ainsi que l'analyse du marché de travail et de formation à Madagascar. La région Amoron' i Mania est l'une des régions étudiées. Cette région possède d'énormes potentialités mais restent encore non exploitées.

Dans le cadre de notre formation en DESS, nous avons mené une analyse spécifique sur « **LE DEVELOPPEMENT LOCAL PAR L'ADEQUATION DE LA FORMATION A L'EMPLOI** Cas de la région Amoron' i Mania ». Beaucoup d'études ont été faites dans cette région dans le but de créer des emplois productifs. Notre étude consiste à analyser les liens entre la formation et la création d'emplois productifs. Comment peut-on améliorer la formation pour créer un emploi productif ?

Le présent ouvrage comporte trois parties :

- la première partie concerne le contexte général de l'étude. Elle met en exergue le

contexte théorique et socio-économique de l'étude ;

- la seconde partie essaie de montrer les impacts de la formation sur l'emploi.

Dans cette partie nous essayerons d'analyser le marché du travail et l'ajustement entre l'éducation et marché du travail dans cette région. Dans la dernière partie, nous allons faire une brève recommandation et un projet de création d'un centre de formation professionnelle en informatique.

PARTIE I : CONTEXTE GENERALE DE L'ETUDE

Chapitre I : CONTEXTE THEORIQUE

Section 1 : Théorie et concept de développement local

1-1 Définition

Avant de définir ce que nous entendons par développement local, nous allons voir d'abord la définition du « développement ».

Popularisé à la sortie de la seconde guerre mondiale avec l'émergence sur la scène internationale des pays du Tiers-monde, « le développement » n'est pas synonyme de la notion macroéconomique de « croissance ». En effet, un accroissement quantitatif des richesses d'un pays n'implique pas automatiquement une amélioration des conditions de vie de ses habitants alors que l'objectif d'une politique de développement est précisément l'accroissement du bien-être d'une population donnée. Le développement peut en conséquence être défini comme un processus qualitatif de long terme qui se matérialise par la transformation des structures démographiques, économiques et sociales (industrialisation, urbanisation, salarisation, évolution des mentalités et des comportements) d'un territoire. Si le terme développement est principalement utilisé à l'échelle d'un pays, il peut l'être également pour décrire des projets, des pratiques dont le cadre est régional ou communal : il s'agit alors de développement local.

« Le développement local est un processus de diversification et d'enrichissement des activités économiques et sociales sur un territoire à partir de la mobilisation de ses ressources et de ses énergies. Il sera donc le produit des efforts de sa population, il mettra en cause l'existence d'un projet de développement intégrant ses composantes économiques, sociales et culturelles, il fera d'un espace de contiguïté, un espace de solidarité active ».¹

1-2 Origine du concept

Le concept du développement local est apparu, premièrement, dans les pays occidentaux. Il est considéré comme faisant partie des nouveaux paradigmes, cadres d'analyses et d'interventions pour venir à la rescousse des économies européennes en proie à des difficultés. Le développement local s'exerce sur un espace déjà constitué ou à constituer donc sur un territoire réduit.

Le concept de développement local est apparu en France au cours des années 60 et 70 à partir d'une prise de conscience que les politiques d'aménagement du territoire mises en oeuvre pour

¹ [http //www.memoireonline.com](http://www.memoireonline.com)

corriger les grands déséquilibres géographiques et socio-économiques ne pouvaient s'appuyer que sur une mobilisation des volontés locales. On parlait alors de « développement endogène » pour reprendre l'expression de FRIEDMAN et STÖHN²A travers une approche volontariste axée sur un territoire restreint, ils concevaient le développement local comme une démarche partant du bas d'où l'appellation développement par le bas, privilégiant les ressources endogènes ou locales. De même, on parle de développement communautaire tout en insistant et en mettant en exergue les initiatives populaires.

D'autres auteurs situent l'émergence du concept et le dateraient dans les années 1970. Mais, il faut retenir que, l'idée de développement local est apparue en réaction aux modèles d'analyse traditionnels, c'est-à-dire un modèle de la base économique, et aux politiques régionales axées sur les subventions pour l'implantation d'entreprises. Dès lors, il a fallu imaginer des moyens qui permettraient de miser sur les entreprises locales et sur l'esprit d'entreprise, ainsi que sur les capacités d'innovation du milieu. Cela permet de créer ou de renforcer les avantages comparatifs d'une localité et d'en assurer son développement. Le développement local apparaît ainsi comme « un modèle alternatif » de développement, on parle alors de « développement endogène », de « développement par le bas » ou encore de « développement communautaire ».

1.3 Les dimensions du développement local

L'approche du développement local est une approche globale de revitalisation économique et sociale de collectivité. Elle réunit les dimensions suivantes³ :

- La dimension économique : elle vise le déploiement d'un ensemble d'activité de production et de vente de biens et services ;
- La dimension locale : elle touche la mise en valeur des ressources locales d'un territoire donné dans le cadre d'une démarche partenariale où s'engagent les principales composantes de la communauté ;
- La dimension sociale et politique : elle vise la revitalisation économique et sociale d'un territoire en intervenant au niveau de l'emploi, de la formation, de la

² [http //www.memoireonline.com](http://www.memoireonline.com)

³ FAVREAU, Louis et benoît LEVESQUE, Développement économique communautaire, économie sociale et intervention, Sainte- Foy PUQ, 1996.

santé et des services sociaux. Elle cherche à favoriser la réappropriation de son devenir économique et social par la population résidente.

1.4 Les objectifs du développement local

Le développement local a quatre objectifs principaux :

Premièrement le développement local vise à améliorer le cadre de vie des personnes de la communauté pour qu'elles puissent profiter d'un environnement sain et agréable ;

Deuxièmement, il vise également à améliorer leur milieu de vie pour qu'elles puissent s'épanouir dans une communauté qui leur offre plusieurs occasions sociales et culturelles ;

Finalement, il cherche à augmenter le niveau de vie afin que chacun dans la communauté puisse travailler et donc gagner un revenu pour pouvoir profiter des avantages de la communauté (création d'emploi et répartition de la richesse).

Pour atteindre ces objectifs, plusieurs stratégies sont avancées. La formation et la création d'emploi décent ont une place importante. Elles sont considérées comme une base du développement local. En effet, une population bien éduquée produit plus et contribue mieux au développement de son pays. En plus un emploi décent permet d'augmenter la production, donc une amélioration du revenu de la population. La formation et l'emploi peuvent être un meilleur chemin au développement de la société et à l'éradication de la pauvreté. Ainsi, existe-il de relations étroites entre la formation, l'emploi et le développement ? Nous allons voir dans la section suivante la relation entre la formation, l'emploi et le développement.

Section 2 : Relation entre la formation, l'emploi et le développement

En généralement, les dispositions acquises à l'école favorisent l'adoption et l'absorption des nouvelles technologies, ce qui accroît la productivité. En effet un travailleur plus éduqué est plus productif.

Nous avons défini précédemment que le développement local est un processus de changement, c'est pourquoi la formation est un outil décisif. Il s'agit en effet de faire appel à des conseils ou des ressources extérieures pour les intégrer aux richesses préexistantes. La hausse du niveau générale de la formation de la population et sa familiarisation avec les nouvelles données technologiques ne peuvent que contribuer à créer un environnement favorable au renforcement de l'autonomie et de l'esprit d'initiative. En plus elle permet à population d'innover et de maîtriser les nouvelles technologies. Par les effets culturels qu'elles entraînent, la formation et l'innovation technologiques sont des conditions importantes du changement. Elles sont également en soit des moteurs du développement, car elles impliquent, pour leur mise en oeuvre un effort intense de mobilisation d'acteurs différents.

En outre, pour améliorer la productivité, l'utilisation de technique moderne est indispensable. Or l'emploi de ce technique nécessite une certaine compétence. Un employé bien formé a une productivité plus élevée et participe mieux aussi au processus de développement de son pays. D'où l'importance de la formation.

Ainsi, la formation, l'emploi et le développement ont des liens étroits dans le développement. Nous avons vu le contexte théorique de notre étude, dans le chapitre suivant, nous aborderons le contexte socio-économique de la zone d'études.

Chapitre II : CONTEXTE SOCIO-ECONOMIQUE DE LA ZONE D'ETUDES

Dans ce chapitre, nous analyserons le contexte social, économique et infrastructurel de la région Amoron'i Mania. Nous verrons donc les potentialités et les faiblesses de cette région sur ces trois domaines. Notre travail se divise en trois sections : dans la première section nous allons faire une brève présentation de la région Amoron'i Mania, dans la seconde section nous parlerons du contexte social et la dans dernière section nous étudierons le contexte économique.

Section 1 : Présentation de la zone

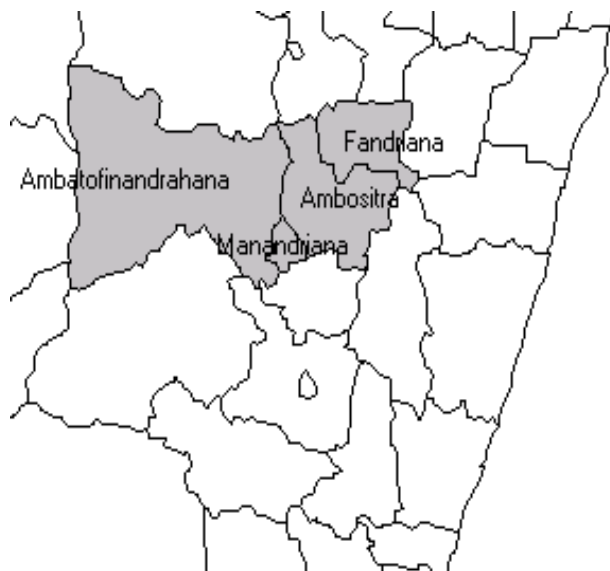
1-1 Localisation, superficie et population⁴

La région Amoron'i Mania se situe dans l'ancienne province de Fianarantsoa. Elle est composée de quatre districts : Ambatofinandrahana (10 132 Km de superficie avec 9 communes), Ambositra (3 161 Km, 1 commune urbaine et 20 communes rurales), Fandriana (2 947 Km, 13 communes rurales) et Manandriana (1 276 Km, 10 communes rurales). Elle est limitée : au Nord par la Région Vakinankaratra ; à l'Est par la Région Vatovavy Fitovinany ; au Sud par la Région Haute Matsiatra et à l'Ouest par la Région Menabe. Elle couvre au totale

4 OMEF, Secteurs porteurs dans la région Amoron'i Mania 2006

une superficie de 17 560 Km ce qui représente environ 17 % de la superficie de l'ex province de Fianarantsoa.

Carte 1 : Délimitation de la région Amoron'i Mania



Source : ONU/POPMAP

1-2 Les aspects physiques et environnementaux

La région Amoron'i Mania fait partie de la zone méridionale des Hautes Terres Centrales. Elle présente une grande diversité de type de sols. Les formations dominantes sont des sols ferralitiques jaunes/ rouges et rouges en épandage discontinu.

Le climat dans cette région est de type tropical d'altitude à deux saisons :

Saison chaude et humide, d'Octobre à Avril : 85-90% des pluies ; pic de pluviométrie et de températures en Décembre- Janvier ;

Saison hivernale et sèche, de Mai à Septembre : température moyenne 13-16°C ; sécheresse atténuée par des crachins et des brumes matinales.

A l'Est et vers le Nord, le climat est froid et humide. En revanche, il est chaud et sec à l'Ouest et vers le Sud.

La région Amoron'i Mania est divisée en trois grands bassins versants formés par trois rivières :

Au Nord, la Mania et ses affluents, qui forme la « partie amont » du bassin versant du

Tsiribihina. Elle couvre la quasi-totalité du district de Fandriana et les parties des districts d'Ambositra, de Manandriana et d'Ambatofinandrahana.

Au Sud, la Matsiatra et ses affluents, qui se prolonge sur le bassin versant du Mangoky, dans lequel s'intègre aussi d'ailleurs toute la partie occidentale de la Haute-Matsiatra et les parties méridionales des districts d'Ambositra, de Manandriana et d'Ambatofinandrahana.

A l'Est, la Maintinandry et ses affluents qui constitue la partie orientale du district d'Ambositra.

En ce qui concerne les ressources naturelles exploitables, la région Amoron'i Mania est dotée d'une ressource forestière très importante. Mais actuellement, elle est marquée par la tendance à la régression de ses forêts. Elles ont baissé de moitié par rapport à leur superficie initiale. Pour les forêts de Tapia, la surface a diminué de 64%⁵ par rapport à la situation initiale. Pour les forêts de reboisement, la surface a diminué de 37% par rapport à la situation initiale.

Nous constatons aussi une tendance à la régression de l'environnement dans la partie orientale et centrale dans cette région. Cela entraîne une diminution des ressources en eau.

La dégradation des ressources naturelles exploitables dans la région est causée par les pratiques de culture de tavy dans le corridor forestier, du déboisement en faveur des cultures, des prélèvements excessifs du bois et la surexploitation des terres cultivables causant l'épuisement des sols.

Outre les ressources forestières, la région Amoron'i Mania a une grande potentialité dans l'exploitation d'autres ressources comme les ressources minières. Pourtant, elles sont sous exploitées. Seul le marbre d'Ambatofinandrahana fait l'objet d'exploitation industrielle. Les pierres industrielles et les pierres fines telles que le quartz, béryl, ... sont soumises à des extractions artisanales.

Section 2 : Le contexte social et infrastructurel

2-1 La démographie⁶

La population dans cette région compte 669 608 habitants en 2003. Entre 2001 et 2003 le taux de croissance démographique est de l'ordre de 3,4%.

5 Programme Cadre de Développement Régional, Août 2005

6 OMEF ; Secteurs porteurs dans la région Amoron'i Mania, 2006

Le nombre des ménages dans cette région est estimé à 130 000, dont 110 000 sont des ruraux à vocation agricole. En 2002, chaque ménage est composé de 5 personnes en moyenne. Plus de 86% des chefs de ménage sont des agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture.

Globalement, dans la région Amoron'i Mania, presque 80% des chefs de ménage ont fréquenté l'école, ce qui suppose que la majorité des chefs de ménage sait lire et écrire.

2-2 La santé

Le manque d'hygiène et l'insuffisance en eau potable peuvent favoriser la propagation des maladies. Ces problèmes persistent dans la région Amoron'i Mania. En effet, la plupart des villages dans la région ne possèdent pas de bornes fontaines.

La population est contrainte de puiser de l'eau dans la rivière, les petits ruisseaux et les puits artificiels. Ainsi le risque de maladies est très élevé.

L'infection respiratoire aigue, la fièvre, les maladies diarrhéiques constituent plus de 50 % des cas. De nombreuses autres pathologies sont aussi présentes dans la région : le sida, la lèpre, la tuberculose, le goitre, la bilharziose, ...

A noter que les principales causes de mortalité dans la région sont⁷ :

- le paludisme 14,3 % ;
- la diarrhée 10,1 % ;
- l'infection respiratoire aiguë : 11,7 % ;

En ce qui concerne le taux de prévalence du VIH/SIDA, il est à rappeler que sur les 17 millions des Malgaches, 1,1% sont touchés actuellement par le SIDA. L'inquiétude prédomine, car les consultations pour IST (Infections Sexuellement Transmissibles) sont en nette augmentation, ce qui n'est pas encourageant et fait craindre une explosion de la pandémie dans les années à venir. Selon les chiffres du Comité national de lutte contre le VIH/SIDA, le taux de prévalence de la syphilis est de 8,2% sur l'ensemble du territoire. Dans la région Amoron'i Mania, le nombre de personnes infectées par l'IST était de 1673 en 2001⁸, soit 0,95% des personnes malades.

Le taux de mortalité infanto-juvenile est de 11,75°/oo. Ce sont les enfants âgés de 1 à 4 ans qui sont les plus touchés, (2,07°/oo pour les nouveaux-nés moins de 1 an contre 9,67°/oo pour les enfants de 1 à 4 ans). Les principales causes de mortalité infantile sont le paludisme, les

⁷ OMEF ; Secteurs porteurs dans la région Amoron'i Mania, 2006

⁸ Programme Cadre de Développement Régional, Août 2005.

maladies diarrhéiques, les infections respiratoires aiguës, la tuberculose et la malnutrition.

En matière d'infrastructures sanitaire, dans la région d'Amoron'i Mania, il existait en 2002, 103 infrastructures sanitaires publiques, dont 2 non fonctionnelles (1 à Ambatofinandrahana et 1 à Fandriana). Les Centres de Santé de Base niveau 1 (CSB1) sont au nombre de 49 et représentent ainsi 48 % des infrastructures publiques au même titre que les CSB2.

Nous enregistrons aussi qu'il n'existe aucun Centre Hospitalier Régional (CHR) dans cette région. En revanche, 3 Centre Hospitalier de District de 2e niveaux (CHD2) se trouvent dans les deux sous-préfectures les plus peuplées, à raison de 2 à Ambatofinandrahana et 1 à Ambositra.

Toutefois, ces infrastructures ne sont pas suffisantes, compte tenu de l'effectif de la population résidente. Pour les infrastructures sanitaires privées dans la région, on dénombre quatre formations sanitaires pour l'ensemble de la région. A noter que Trois districts sur 4 disposent de formations sanitaires privées dont 2 à Fandriana (1 CSB1 et 1 CSB2), un CSB2 à Ambatofinandrahana et 1 CSB2 à Manandriana.

Tableau N° 01 : Répartition des infrastructures sanitaires publiques

Formations sanitaires publiques (FS) Année 2002							
Districts	CHR	CHD2	CHD1	CSB2	CSB1	Total	E.S publiques non fonctionnelles
Ambatofinandrahana	-	2	-	9	15	26	1
Ambositra	-	1	-	20	9	30	-
Fandriana	-	-	1	11	24	36	1
Manandriana	-	-	1	9	1	11	-
TOTAL	-	3	2	49	49	103	2

Source : Service Santé / Sous-préfecture

Dénominations :

CHR : Centre Hospitalier Régional

CHD2 : Centre Hospitalier de District de 2e niveaux

CHD1 : Hôpital Secondaire Simple (ancien HSS, les Centres Médicaux (CM)) implantés aux chefs-lieux de district

CSB2 : Ancien CM (Centre Médical), DU (Dispensaire Urbain), CSS (Centre de Santé Scolaire),

CSB1 : P. Poste d'infirmiers, PA, Centre de Soins de Santé Primaire (CSSP)

En matière de couverture sanitaire, le district d' Ambositra est bien placé, un médecin soigne en moyenne 8268 habitants⁹. Par contre, le district de Manandriana est le plus défavorisé dans la mesure où un médecin doit s'occuper de 31,761habitants.

Avec une population totale estimée à 669608 pour l'ensemble de la région, le ratio population par médecin est égal à 11,761, le ratio population par dentiste étant de 167,592.

Bref, nous pouvons dire que la couverture sanitaire dans la région Amoron'i Mania est loin d'être atteinte. Un déséquilibre existe au niveau des districts en matière de suivi et contrôle de la santé publique.

Tableau N° 02 : Couverture sanitaire par district- Année 2002

Districts	Population totale Résidents 2002	Médecins	Population Par Médecin	Dentistes	Population par dentiste
Ambatofinandrahana	143.990	12	12.000	1	143.990
Ambositra	248.030	30	8.268	2	124.015
Fandriana	183.064	12	15.256	1	183.064
Manandriana	95.282	3	31.761	0	0
Total	670.366	57	11.761	4	167.592

Source : Service Santé / Sous-préfecture

2-3 L'éducation

Plus généralement, les dispositions acquises à l'école favorisent l'adoption et l'absorption des

⁹ OMEF ; Secteurs porteurs dans la région Amoron'i Mania, 2006

nouvelles technologies, ce qui accroît la productivité. En effet un travailleur plus éduqué est plus productif. De ce fait, il est nécessaire de connaître le niveau d’instruction de la population de la région pour mesurer sa compétitivité.

Dans la région Amoron’i Mania, le taux de scolarisation est relativement élevé pour le niveau primaire : 88,9% pour l’ensemble du primaire. Donc la situation au niveau primaire est satisfaisante. Pourtant, au fur et à mesure que le niveau d’éducation augmente, le taux de scolarisation baisse très fortement. Ainsi, le taux de scolarisation pour le niveau II (CEG) et le niveau III (Lycée) sont respectivement de 14,3% et 5,7%¹⁰.

En plus, les taux de déperdition scolaire sont alarmants. Il est le plus élevé dans le niveau secondaire (79,8% contre 46,8% au niveau primaire). Cela montre l’accroissement de la population à faible niveau d’instruction dans cette région.

Tableau N° 03: Niveau de scolarisation par district

	NIVEAU I				
	Ambo sitra	Fandr ian a	Ambato finand rahana	Mana ndri ana	Régio n
Taux d'accès	131,9	164,0	274,5	120,4	167,5
Pourcentage des enfants de 6 ans scolarisés	79,2	102,0	121,7	62,3	89,8
Taux brut de scolarisation	118,7	174,0	180,3	109,2	136,0
Taux net de scolarisation	76,3	104,0	120,5	71,9	88,9
Taux d'achèvement	45,5	76,0	50,1	40,8	53,2
Pourcentage de redoublant	29,5	34,0	13,8	30,4	27,0

	NIVEAU II					NIVEAU III				
	A mbos itra	Fandr iana	Ambato finandra hana	M anan drian a	Régi on	A mbos itra	F andr iana	Ambato finandra hana	M anan drian a	Régi on
Taux d'accès	38,1	51,0	22,7	21,5	32,8	27,2	7,0	2,4	3,9	1,5
Taux brut de scolarisation	35,1	40,0	16,3	14,4	28,1	30,5	9,0	2,7	2,4	15,4
Taux net de scolarisation	16,2	20,0	8,4	5,5	14,3	10,3	3,0	1,0	0,5	5,7
Taux d'achèvement	28,5	23,0	8,6	7,6	20,2	40,9	7,0	1,5	1,4	44,6
Pourcentage de redoublant	6,0	15,0	13,0	11,5	12,0	11,0	25,0	25,5	13,0	15,0

10 OMEF ; Secteurs porteurs dans la région Amoron’i Mania, 2006

Source : Programme Cadre de Développement Régional, Août 2005

Nous pouvons remarquer aussi que le taux de redoublement dans cette région est faible, tant au niveau primaire, secondaire ou tertiaire. Cette situation explique que la population locale est très attachée à l'éducation. En effet, les enfants éprouvent la volonté de réussir. D'ailleurs on dit que cette région est une « pépinière d'intellectuels et de cadres ».

En ce qui concerne les infrastructures éducatives, la région Amoron'i Mania éprouve encore une insuffisance en infrastructures et en équipements modernes (logement, bibliothèque, Internet...). Cela a un impact sur la qualité de l'éducation.

Cette région manque d'infrastructures culturelles (crèche, salle d'œuvre, terrain de sport, salle d'information....) et le peu qui existent sont installées dans les chefs-lieux de Districts. Quant à la présence d'établissements spécialisés, cette région est relativement pauvre en établissements techniques et professionnels.

- Enseignement général :

Cette partie concerne seulement les infrastructures physiques d'éducation, entre autres, les établissements et le nombre d'enseignants.

Deux situations peuvent caractériser l'infrastructure physique d'éducation dans la région Amoron'i mania :

Premièrement, beaucoup d'écoles tendent à se fermer. C'est dans le niveau primaire (EPP) qu'on relève le plus important nombre d'écoles fermées (41 au niveau de l'ensemble de la région, dont 21 à Ambatofinandrahana et 14 à Ambositra)¹¹. Cette fermeture peut être expliquée par les problèmes d'insécurité (cas de la District de Manandriana) et par l'augmentation du taux d'abandon des écoles due aux problèmes d'insuffisance de revenu pouvant assurer les frais de scolarisation.

Le tableau ci-dessous fait ressortir la répartition des établissements par niveau d'études au niveau du secteur public.

Tableau N° 04 : Situation des établissements scolaires publics

District	Niveau I (EPP)			Niveau II (CEG)			Niveau III (CEG)		
	E	F	FI	E	F	FI	E	F	FI
Ambatofinandrahana	65	30	35	3	-	3	-	-	-

¹¹ Monographie de la région Amoron'i Mania; juin 2003.

Ambositra	68	4	64	12	1	11	3	-	3
Fandriana	58	5	53	11	1	10	4	1	3
Manandriana	23	-	23	1	-	1	-	-	-
Total	214	39	175	27	2	25	7	1	6

Source : Monographie de la région Amoron'i Mania, juin 2003

Dénominations :

E : Etablissements existants

F : Etablissements fermés

Fl : Etablissements fonctionnels

Deuxièmement, nous remarquons aussi, que les instituteurs sont concentrés dans les grandes villes notamment dans le district d'Ambositra. Par exemple au niveau primaire, le nombre d'élèves par enseignant est de 4324 en 2000 dans le district d'Ambatofinandrahana, celui d'Ambositra et de Fandriana est de 39 élèves par enseignant.

Dans la région Amoron'i Mania, il existe 49 CEG, dont 41 % à Ambositra, et seulement 12% à Ambatofinandrahana. Le district d'Ambositra est le plus doté en infrastructure. Cette répartition peut être due au niveau du taux de scolarisation dans le primaire dans chaque district.

En ce qui concerne les établissements privés, le nombre d'établissement primaire du secteur privé dans la région d'Amoron'i Mania représente 24% de l'ensemble des établissements primaires en 2001/2002.

Ces établissements scolarisent 25 % des élèves du primaire avec ses 425 instituteurs. Ces derniers sont composés des directeurs déchargés, des directeurs chargés de cours et des instituteurs en classe. Le nombre d'élèves par enseignant est de 40 contre 43 dans l'éducation nationale dans l'ensemble de la région.

La répartition d' «EPP» privé fonctionnelle montre la concentration de ces écoles dans les sous-préfectures d'Ambositra (64) et de Fandriana (53).

Le nombre d'élèves par instituteur dans ce secteur, le plus bas se trouve à Fandriana. Par contre, le nombre d'élèves par enseignant le plus élevé se trouve dans la sous préfecture d'Ambatofinandrahana.

Tableau N° 05 : Situation des établissements scolaires privés

District	Niveau I (EPP)			Niveau II (CEG)			Niveau III (CEG)		
	E	En	El	E	En	El	E	En	El
Ambatofinandrahana	55	75	3034	10	20	283	-	-	-
Ambositra	84	185	6490	12	72	2348	3	25	839
Fandriana	59	142	4845	3	64	1590	3	19	346

Manandriana	33	50	1892	1	7	130	-	-	-
Total	231	452	16261	26	163	4351	6	44	1185

Source : Monographie de la région Amoron'i Mania, juin 2003.

Dénominations :

E : Etablissements existants

El : Elèves

En : Enseignants

Nous constatons que nombreux établissements sont fermés, notamment ceux du niveau I au niveau III dont 39 écoles du niveau I, 2 écoles du niveau II et 1 école du niveau III. Outre les problèmes que ces établissements ont en commun avec les établissements publics, les écoles privées rencontrent des difficultés dans la gestion dans la mesure où les enseignements sont payants, alors que le niveau de vie de la population baisse. Toutefois, l'existence de ces écoles pallie en partie aux insuffisances des écoles publiques dans le milieu rural et urbain à tous les niveaux (175 écoles primaires privées contre 739 EPP publiques, 15 collèges privés contre 49 CEG et 6 lycées privés contre 5 lycées publics.

- Enseignement technique et professionnel

La région Amoron'i Mania est relativement pauvre en établissements techniques et professionnels. Cela s'explique par la rareté des sociétés et entreprises dans cette région. Une telle situation constitue un facteur qui décourage les enfants à poursuivre leurs études et explique en partie la faible attraction de l'enseignement spécialisé.

Les lycées et les instituts techniques sont concentrés dans les villes d'Ambositra, Fandriana, Ambatofinandrahana et Sahamadio, comme le montre le tableau ci-dessous.

Tableau N° 06 : Nombre d'infrastructures d'enseignement spécialisé

Districts	Nombre d'enseignements Spécialisés (ex : Tefiso)	Effectif d'élèves
Ambositra	2	310
Manandriana	-	-
Fandriana	2	220
Ambatofinandrahana	1	3
Total	5	533

Source : Monographie de la région du centre Est, 2001.

Le district de Manandriana est dépourvu de TEFISO et à Ambatofinandrahana, on ne compte

que 3 élèves dans l'enseignement spécialisé. La plupart de ces enseignements sont installés à Ambositra et Fandriana.

Enfin, dans cette région, il n'y a qu'un lycée agricole, à Fandriana, un lycée technique à Ambositra et deux Centre de Formation Technique Professionnelle niveau II (Ambositra et Ambatofinandrahana).

Dans la région Amoron'i Mania, l'enseignement technique est caractérisé par : la mauvaise répartition des établissements, l'insuffisance de matériel et équipements, le manque de personnel enseignant et le phénomène « Dahalo ». Par conséquent, les formations dispensées dans les Centres de Formation Professionnelle sont, en général, de type « Cycle Court » et les filières les plus développées dans la Région sont l'élevage, l'agriculture, les BTP, l'enseignement, et la mécanique automobile.

Figure 1 : Répartition des formations selon leurs types

Source : OMEF 2006 / Enquête sur le marché du travail et de la formation professionnelle dans la Région Amoron'i Mania

Tableau N° 07 : Distribution des CFP selon les filières les plus développées

BRANCHES DE FORMATION	Pourcentage (%)
Elevage	15,38
Agriculture	7,69
Industrie de bois	-
Industrie métallique	-
Industrie textile et cuir	-
Artisanat	-
BTP	23,08
Energie	-
Commerce	-
Enseignement	30,77

Informatique	-
Mécanique auto	15,38
Coiffure	7,69
Technique de secrétariat	-
TOTAL	100

Source : OMEF 2006 / Enquête sur le marché du travail et de la formation professionnelle dans la Région Amoron'i Mania

Il faut noter que les élèves du CFP qui ont réussi à trouver un emploi au terme de leur formation respective sont ceux ayant suivi un cours dans les filières élevage, enseignement et mécanique auto.

Quant aux types d'établissements de formation professionnelle, il existe deux dans la région Amoron'i Mania : établissement public et privé. En général, ce sont les établissements privés qui y dominent avec 84,6% contre 15,4% pour les établissements publics. Nous pouvons dire que les établissements privés jouent un rôle important dans la formation des jeunes exclus du système de l'enseignement général. Cependant, on déplore dans certains cas l'existence de quelques Centres qui ne sont pas agréés par l'Etat. Ils sont de l'ordre de 15,4%.

Par ailleurs, à la fin de leur formation, 45,5% des élèves des Centres de Formation Professionnelle obtiennent un diplôme tandis que les 54,5% ne reçoivent qu'un Certificat.

Analyse SWOT

FORCES	FAIBLESSES
- Populations jeunes : 50% de la population ont moins de 17 ans - Potentiel de main-d'œuvre assez important, surtout pour les 3 districts du centre et de l'est (Fandriana, Ambositra, Manandriana) - Population locale très attachée à l'éducation des enfants « pépinière d'intellectuels et de cadres ». - Taux de scolarisation et taux de réussite élevés au niveau primaire (respectivement 88,9% et 73%)	- Taux de croissance démographique élevé 3,4% face à une production alimentaire insuffisante et stagnante - Faible couverture sanitaire dans la région (ratio population par médecin égal à 11.761). - Insuffisance et disproportion des établissements techniques et professionnels (un seul lycée agricole à Fandriana, un lycée technique à Ambositra et deux C.F.T.P. niveau II à Ambositra et Ambatofinandrahana). - Taux de déperdition scolaire élevée surtout au niveau secondaire (79,8% contre 46,8%)

	au niveau primaire).
OPPORTUNITES	MENACES
- Programme de la région axée surtout sur la santé de la population et la promotion de l'éducation - Richesse des régions environnantes favorisant des migrations temporaires ou définitives	- Augmentation de taux de prévalence des IST/SIDA - Fort pourcentage de jeunes de bas âge, non productifs

D'après ces analyses, malgré la motivation de la population locale à l'éducation et un taux de réussite élevé, nous constatons l'insuffisance des établissements technique et professionnels. Ainsi la création de centre de formations techniques et professionnelles s'avère nécessaires.

Section 3 : Contexte économique

3-1 Les activités de la population

D'après les résultats des enquêtes réalisées dans la région Amoron'i Mania, le secteur primaire domine en particulier l'agriculture dont les cultures vivrières occupent une place importante. La superficie des cultures vivrières représente 98 % des surfaces totales cultivées dans cette région. La riziculture occupe la première place avec 44% de cultures vivrières.

Nous remarquons que les producteurs individuels sont en général dans l'informel, même si leur unité de production admet employer plus de deux personnes en permanence : 87% des travailleurs sont informels¹².

En ce qui concerne le travail du bois, celui-ci fait la renommée de la région d'Ambositra. L'activité est rémunérateur et est en bonne place en tant qu'activité génératrice de revenu.

Dans cette région, l'activité principale est généralement insuffisante pour satisfaire les besoins primaires de subsistance de la population. D'après l'enquête réalisée, 82,5% des travailleurs ont une activité secondaire.

3-2 Niveau de revenu

La plupart des malgaches vivent encore en dessous du seuil de pauvreté (=1\$/jour¹³), et la population de la région Amoron'i Mania n'est pas épargnée de cette situation. D'après l'enquête emploi revenu effectuée dans cette région, les tranches de revenu où l'on compte la

¹² Enquête emploi revenu dans la région Amoron'i Mania

¹³ Seuil fixé par l'ONU

majorité des travailleurs sont les tranches 30 000-40 000 Ar, ce qui équivaut à 0,54 \$/jour. A noter que selon le Service de Politique Générale et de Méthodologie de Planification de Fianarantsoa, le revenu moyen annuel par habitant dans la province est de Ar120 000, ce qui est bien au-dessous du seuil acceptable¹⁴ pour sortir de la pauvreté.

Dans cette région, les salariés sont relativement moins payés et ne touchent que 398 000 Ar par an.

Le tableau ci-après montre les principales sources de revenus dans la totalité de la province de Fianarantsoa. En général, ce sont le secteur agricole (80% environ) et le salariat non agricole (15%)

Tableau N° 08 : Les principales sources de revenu dans la province de Fianarantsoa

Revenus agricoles		Revenus non agricoles	
• De l'agriculture :	49,3%	• Des entreprises non agricoles :	15,2%
• De l'élevage :	10,0%	• De la propriété :	01,4%
• Revenu salarial et agricole :	16,2%	• De transfert :	03,4%
• Revenu autoconsommé :	04,4%		

Source : DGEP/DPGE, Programme Cadre de Développement Régional, Août 2005.

3-3 Financement

Malgré l'existence des institutions financières, l'autofinancement domine encore dans la région. En effet, d'après l'enquête effectuée, la majorité des unités de production autofinancent encore leur activité que ce soit au niveau du secteur formel qu'informel. Ceci vient du fait que parmi les individus touchés, 73,87% sont encore prudents aux diverses formes de crédit. Nous signalons que l'ensemble des dépôts et les intérêts dégagés à la CECAM dans la région s'élèvent à 420.000.000 Ar¹⁵.

Tableau N° 09 : Financement des unités de production dans la région

Rubriques	Pourcentage
Autofinancement	73,87%
Financement externe	26,13%
TOTAL	100%

¹⁴ Seuil jugé acceptable = Revenu supérieur à un dollar par personne par jour (source : Base de données sur les indicateurs du millénaire)

¹⁵ Bureau URCECAM

Source : Enquête Emploi revenu dans la région Amoron'i Mania.

3-4 Marché du travail

Comme dans toutes les régions de Madagascar, nous constatons aussi un déséquilibre sur le marché de travail dans la région Amoron'i Mania. En effet, la demande d'emploi excède l'offre. Donc, dans cette région le phénomène du chômage est très alarmant. Cette situation est à l'origine de la prolifération du secteur informel. Ce dernier représente une forte proportion (87%). Pour faire face à ce problème, il est indispensable de régulariser les emplois informels et de créer des emplois décents en tenant compte du niveau d'étude et de types de formation de la population active non occupée.

Cette région est aussi marquée par un taux de sous-emploi très élevé. Les formes de sous-emploi n'ayant pas des liens directs avec la durée de travail telles que les conditions de travail inappropriées, l'inadéquation formation-emploi, la faiblesse du niveau de rémunération touchent plus de 84%¹⁶ des actifs dans la région d'Amoron'i Mania.

3-5 Les infrastructures économiques

En général, les infrastructures à caractère économique (routes, aménagements hydro agricoles, électricité, infrastructures de télécommunications), sont implantés dans toutes les sous régions d'Amoron'i Mania. Néanmoins, la concrétisation d'efforts d'investissements reste à faire vu l'insuffisance ou le mauvais état de ces infrastructures de base. Dans ce sens, le développement des autres secteurs pourra se réaliser.

a- Le transport

Le réseau routier est le plus utilisé dans la région Amoron'i Mania. Il permet à la population de se déplacer et facilite le transport des marchandises.

Le réseau routier dans la région Amoron'i Mania compte environ 1232 km dont 244 km en bitume et 988 km en terre. La longueur totale des routes nationales dans la région est de 415 km tandis que celle des routes provinciales est d'environ 817 km. Leur état et leur accessibilité sont en moyenne mauvais. Le district d'Ambatofinandrahana est le plus touché par ce mauvais état des routes avec 82% des pistes praticables seulement pendant 8 mois dans

¹⁶ INSTAT/DSM/ EPM 2005

l'année. Toutefois, une grande proportion des pistes existantes dans la région, malgré leur mauvais état a une accessibilité supérieure ou égale à 8 mois dans l'année¹⁷.

Dans l'ensemble, l'infrastructure routière dans la région Amoron'i mania est encore moins développée.

b- L'énergie

- Electricité

Le JIRAMA est le principal opérateur qui offre de l'électricité dans la région Amoron'i Mania. Son agence locale assure la gestion des centrales thermiques à Ambositra, à Manandriana et Ambatofinandrahana. Cependant d'autres agences privées existent et gèrent les micros centraux hydroélectriques dans certaines localités. Il y a entre autre la JIRAFI qui couvre la ville de Fandriana, la micro station de Tsarasaotra couvrant les villages de la partie sud de cette commune. La ville d'Ambositra bénéficie des fournitures d'électricité 24h/24 tandis que la couverture en électricité dans les autres communes restantes tourne autour de 50 %. Actuellement, malgré la disponibilité de potentiel de production hydro-électrique, le coût de production d'énergie est élevé. Cela se répercute sur le prix d'acquisition des consommateurs. Par conséquent, la majorité de la population surtout rurale ne peut pas s'en acquérir. Le coût de l'électricité était de 200 Ar/ kWh en 2003.

Ainsi, l'infrastructure électricité dans son ensemble est encore moins développée dans cette région.

- Eau

Les 4 districts formant cette région disposent chacune d'un réseau d'eau courante. Par contre, la plupart des villages ne possèdent pas de bornes fontaines. La population est alors contrainte à puiser de l'eau dans la rivière ou dans les puits artificiels et le risque de maladies est ainsi probable.

La répartition des bornes fontaines dans les districts de la région se présente comme suit¹⁸ :

Ambositra : 80 bornes fontaines dans 12 villages

Ambatofinandrahana : 10 bornes fontaines dans 2 villages

Manandriana : Non disponible

Fandriana : 20 bornes fontaines dans 4 villages

17 Programme Cadre de Développement Régional, région Amoron'i Mania, Août 2005

18 Tableau de bord social- Secteur Eau et Assainissement (Pnud 2002)

Actuellement, certaines bornes fontaines ne sont plus fonctionnelles et nécessitant des réparations.

Environ 3850 abonnés en électricité et 952 abonnés en eau sont présents dans la région Amoron'i Mania.

Comme l'électricité, l'état de l'infrastructure « eau » est mauvaise.

Analyse SWOT

FORCES	FAIBLESSES
- Région traversée par la RN7, reliant Antananarivo à Toliara. - Passage dans chaque district des routes ou pistes en terre généralement praticable. - Présence de la JIRAMA dans la région (3850 abonnés en électricité et 952 abonnés en eau) - Disponibilité de Potentiel de production hydro-électrique	- Absence d'alternatives autres que routières - Reliefs accidentés, rendant difficiles les aménagements routiers - Insuffisance des infrastructures routières - Coût élevé de l'électricité (200 Ar/kwh en 2003) - Disproportion et insuffisance de la couverture en eau et en électricité dans la région - L'exploitation anarchique et artisanale des ressources minières ;

OPPORTUNITES	MENACES
- Fluidité des liaisons routières vers les régions nord et sud (centres d'écoulement des produits de la région) - Possibilité d'exporter de l'énergie vers les autres régions (Menabe, Antsirabe, ...) : optimisation de l'interconnexion Mandraka-Andekaleka-Namorona, à travers la production additionnelle d'énergie électrique à partir de la région d'Amoron'i Mania - Les potentialités du sous-sol dans la zone ouest ;	- Dégradation de l'environnement, rendant agressives les conditions climatiques - Faiblesse du pouvoir d'achat de la population - L'exiguïté des terrains sur les Hautes Terres et difficulté d'extension des surfaces cultivées ;

D'après ces analyses, les infrastructures sont encore peu développées dans la région Amoron'i Mania.

En effet, malgré l'existence de ces infrastructures dans cette région, les faiblesses et les difficultés sont importantes, notamment sur leur insuffisance et sur leur détérioration.

En matière d'éducation, nous constatons aussi que les établissements techniques sont mal repartis et très peu nombreux. Cela a des impacts sur la formation et sur l'emploi.

Nous parlerons dans la deuxième partie de notre travail, les impacts de la formation sur

l'emploi.

PARTIE II : IMPACTS DE LA FORMATION SUR L'EMPLOI

Chapitre I : ANALYSE DU MARCHE DU TRAVAIL DANS

LA REGION AMORON'I MANIA

Généralité sur l'emploi

Il n'existe pas de véritable marché du travail unifié à Madagascar comme dans la plupart des pays développés. Le marché du travail est caractérisé par la superposition de segments de marché : rural, informel, moderne, temporaire. Il est aussi caractérisé par un déséquilibre permanent entre l'offre et la demande d'emploi.

A Madagascar le taux d'activité est 64% en 2005¹⁹. Il s'élève à plus de 88% si l'on considère la branche d'âge de 15 à 64 ans. Dans la région Androy, le taux d'activité a un niveau relativement élevé 77%. Dans la région Amoron'i Mania, il est de l'ordre de 67,3%.

Tel qu'il est défini par le BIT, le chômage ne constitue pas un problème majeur sur le marché du travail à Madagascar avec le faible taux de chômage de 2,8% en 2005. Le véritable problème sur le marché du travail à Madagascar est le sous-emploi. Ce dernier peut être défini comme l'utilisation non optimale de la capacité du travail. Le sous-emploi peut être lié à la durée du travail (plus de 25% des actifs occupés) et au emploi inadéquat (conditions de travail inappropriées, l'inadéquation formation-emploi, et la faiblesse du niveau de rémunération). En 2005, plus de 42,5% des actifs occupés à Madagascar sont touchés par ces formes de sous-emploi dont la région Amoron'i Mania est la plus touchée (plus de 84% des actifs occupés sont concernés).

A Madagascar, plus de 86% des emplois créés sont des emplois non salariés. En 2005, le taux

19 INSTAT/DSM/ EPM 2005

de salarisation est de 13,4%. Le salaire annuel moyen est évalué à 991 000Ar soit 82 600 Ar par mois. Dans la région Amoron'i Mania qu'on trouve les salariés les moins payés : 398 000 Ar par an.

Section I : Structure du marché du travail dans la région Amoron'i Mania

La structure de l'emploi dans la région Amoron'i Mania peut être observée sous deux aspects différents : la structure de l'emploi selon la catégorie socio professionnelle et enfin la structure selon le secteur et branche d'activité.

1-1 Structure de l'emploi selon la catégorie socio professionnelle

Tableau N°10 : Structure des emplois par catégorie socioprofessionnelle

Catégorie socioprofessionnelle	Pourcentage
Cadres supérieurs ou moyens	0,5
Ouvrier ou salarié qualifié	1,5
Ouvrier non qualifié	15,3
Indépendant ou patron	28,6
Stagiaire rémunéré	0,4
Aide familiale	53,7

Source : INSTAT/DSM/ EPM 2005

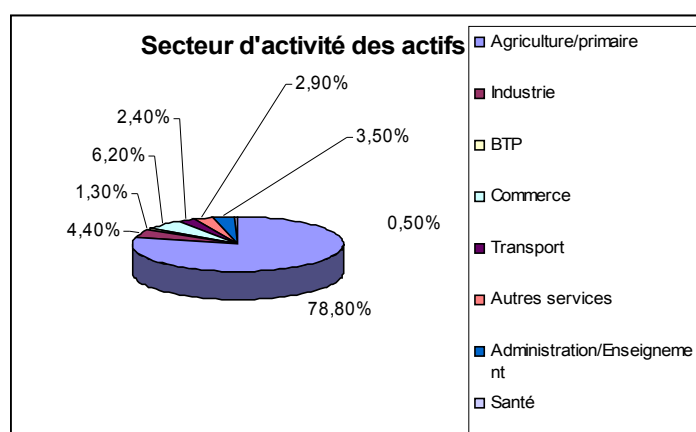
Dans la région Amoron'i Mania, la majorité des employés sont des aides familiales (53,7%), vient ensuite les travailleurs indépendant avec 28,6% et en troisième position avec 15,3%, les ouvriers non qualifiés. Les cadres supérieurs ou moyens ont une faible proportion 0,5% seulement des actifs occupés. Cette situation résulte de l'imperfection du marché du travail. Il y a beaucoup trop des jeunes entrent sur marché du travail. Or, l'offre de travail est incapable de répondre à cette forte demande. En effet, ils sont contraints d'accepter le travail qui existe pour survivre. Elle peut être aussi causée par la faiblesse du niveau d'éducation ou de qualification des demandeurs d'emploi, de la prédominance du secteur informel et traditionnel.

Une telle structure confirme encore l'insécurité de l'emploi dans cette région.

1-2 Structure selon la branche et le secteur d'activité

Dans la région Amoron'i Mania la majorité des travailleurs se lancent dans le secteur primaire, avec un pourcentage allant jusqu'à 78,8%²⁰; 15,5% des travailleurs occupent le secteur tertiaire dont 6,2% dans la branche commerce, 2,4% dans le secteur hôtelier et restaurant, 3,5% pour l'enseignement, 0,5% dans le domaine de la santé et 2,9% pour les autres services. Donc dans cette région 5,7% des employés choisissent de travailler dans le secteur secondaire dont 4,4% pour les industries et 1,3% pour les BTP.

Figure 2 : Travailleurs par secteurs d'activité



Source : OMEF 2006/ Enquête sur le marché du travail dans la Région Amoron'i Mania

Maintenant, nous allons voir les Indicateurs Clés du Marché de Travail (ICM) dans cette région.

1-3 Les Indicateurs Clés du Marché de Travail

Les Indicateurs-Clés du Marché de Travail (ICMT ou *Keys Indicators Labour of Market*) sont des éléments constitutifs du système d'information du marché de travail. Ils permettent de construire le tableau de bord du marché de travail et le bilan annuel de l'emploi. Ces indicateurs sont les suivants : les indicateurs d'emploi et de sous-emploi, le chômage, le salaire et la formation. La définition des ces indicateurs ainsi que de ses composantes est prise au sens du BIT. Les ICMT suivants sont spécifiques à la région Amoron'i Mania.

²⁰ OMEF ; Enquête sur le marché du travail dans la Région Amoron'i Mania 2006

1- 3-1 Emploi et sous-emploi

Les indicateurs d'emploi et de sous-emploi ci-après sont tirés des statistiques publiées par l'INSTAT et des résultats des enquêtes effectuées par l'OMEF. Ces indicateurs nous permettent de savoir d'un seul coup les structures de la population active et inactive ainsi que la répartition de la population occupée par âge et par branches d'activité. Ils nous permettent également de déterminer les horaires de travail des travailleurs et de connaître le taux de sous-emploi lié à la durée du travail.

a- Taux brut d'activité

C'est le rapport entre la population de chômeurs et d'occupés et la population totale. Il indique le niveau général de participation au monde du travail de la population en âge de travailler.

$$\text{Taux brut d'activité} = \frac{\text{Population active}}{\text{Population totale}} = 68,8\%$$

b- Taux net d'activité

Le taux net d'activité est le rapport de la population de chômeurs et d'occupés sur la population en âge de travailler.

$$\text{Taux net d'activité} = \frac{\text{Population de chômeurs et d'occupés}}{\text{Population en âge de travailler}} = 86,1\%$$

Le taux net d'activité qui paraît très élevé nous indique l'entrée précoce des jeunes dans le monde du travail ainsi que la décision des retraités à continuer d'être occupés sont très caractéristiques dans la région Amoron'i Mania.

c- Taux d'occupation

Le taux d'occupation est le rapport entre la population active pourvue d'un emploi et la population en âge de travailler (15 ans et plus). C'est la capacité de l'économie à créer des emplois. On appelle population occupée l'ensemble des personnes qui occupent une ou plusieurs activités génératrices de revenus.

$$\text{Taux d'occupation} = \frac{\text{Population active occupée}}{\text{Population en âge de travailler}} = 85,4\%$$

La région Amoron'i Mania pourvoit donc un taux d'occupation de l'ordre de 85,4%. Il faut retenir que les hommes sont plus occupés que les femmes. La proportion des hommes occupés est de 86,9% contre 84,3% pour les femmes.

d- Taux d'inactivité

Au sens du BIT, le taux d'inactivité est la proportion des personnes qui ne font pas partie de la population active. Il rend compte de l'importance de la population qui n'est ni employée ni au chômage. Les 2 grands groupes d'inactifs sont formés par les jeunes en cours de scolarité ou de formation et la femme au foyer. Pour la région Amoron'i Mania, le taux d'inactivité est de l'ordre de 13,9% en 2006. Il est à noter que ce taux d'inactivité est plus élevé chez les femmes (15,9%) que chez les hommes (11,7%).

$$\text{Taux d'inactivité} = \frac{\text{Population inactive}}{\text{Population totale}} = 13,9\%$$

e- Emploi par secteurs d'activité et branches d'activité

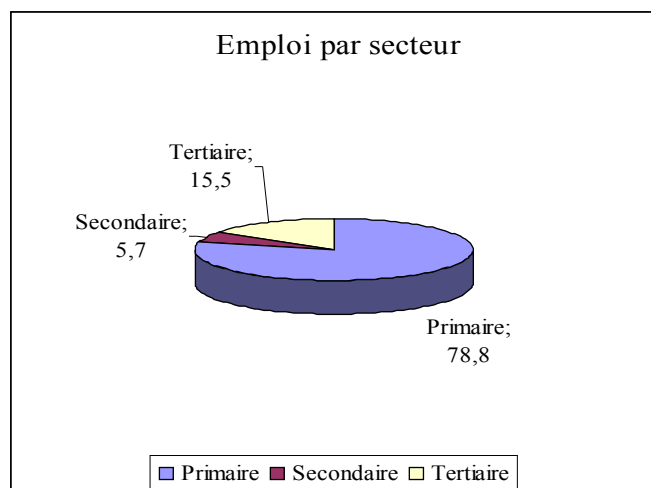
La répartition des emplois diffère d'un secteur à l'autre mais généralement, le secteur qui contient le plus d'emplois est celui du secteur primaire. Vient ensuite le secteur tertiaire, puis secondaire. Il est à noter que l'agriculture et l'élevage sont les activités les plus pratiquées par la population de la Région. Les autres activités ne contiennent qu'un faible nombre de la population.

Tableau N°11 : Emploi par branches d'activité

BRANCHES D'ACTIVITE	POURCENTAGE VALIDE
AGRICULTURE ET ELEVAGE	78,8
INDUSTRIE	4,4
BTP	1,3
COMMERCE	6,2
TRANSPORT	2,4
AUTRES SERVICES	2,9
ADMINISTRATION/ ENSEIGNEMENT	3,5
SANTE	0,5
TOTAL	100

Source : OMEF/ Enquête sur le marché de travail et de la formation dans la Région d'Amoron'i Mania, 2006

Figure 3 : Emploi par secteur (%)



Source : OMEF/ Enquête sur le marché de travail et de la formation dans la Région d'Amoron'i Mania, 2006

D'après cette figure, nous constatons que l'activité de la région se limite à deux secteurs : le secteur primaire et le secteur secondaire. Il est donc important d'orienter les activités de la région dans d'autres domaines.

f- Durée de travail

L'indicateur de durée de travail désigne le nombre d'heures par jour ou par semaine de travail, au-delà duquel tout travail effectué est rémunéré au taux des heures supplémentaires. La détermination de la durée de travail est nécessaire pour faire sortir le taux de sous emploi lié à la durée du travail.

Pour la région Amoron'i Mania, les heures moyennes de travail par semaine d'un employé sont de 38 heures, soit plus de 7 heures par jour. Le tableau ci-dessous nous donne un bref aperçu de la disposition horaire par jour des employés bénéficiant d'un statut d'un contrat à durée déterminée (CDD).

Tableau N°12 : Heures de travail par jour

	CDD			
	Administration		Technique	
	CADRE	NON CADRE	CADRE	NON CADRE
Moyenne	7,73	8,29	7,00	8,31
Mode	8,00	8,00	8,00	8,00
Ecart-type	2,06	2,17	2,18	2,23
Minimum	1,00	4,00	2,00	3,00
Maximum	12,00	14,00	12,00	15,00
Centiles 25	7,00	8,00	6,00	7,25
Centiles 50	8,00	8,00	8,00	8,00
Centiles 75	8,00	8,00	8,00	9,50

Source : OMEF/ Enquête sur le marché de travail et de la formation dans la Région Amoron'i Mania, 2006

Ce tableau, nous montre que les employés dans le domaine administratif, qu'ils soient cadres ou non cadres, ne travaillent pas au-delà de 8 heures, jugées heures normales. Ce sont les employés du service technique qui dépassent les heures normales dans l'exécution de leurs tâches, 75 % d'entre eux consacrent, en effet, 9 heures et 50 minutes par jour.

Pour les employés non cadres dans le domaine technique et placés sous un statut d'un contrat à durée indéterminée (CDI), ils travaillent 5 jours sur 7 dans la semaine et font 10 heures 30 minutes par jour, en moyenne, selon l'enquête réalisée par l'OMEF.

Moyenne heure de travail =
$$\frac{\text{Somme des heures de travail durant la semaine précédente}}{\text{Population active occupée}}$$

Moyenne heure de travail = 38,1 heures

g- Travailleurs à temps partiel

Cet indicateur désigne l'ensemble des individus qui occupent des emplois pour lesquels la durée de travail totale est inférieure au temps de travail normal. Selon l'enquête faite par

l'OMEF, 29,1% des employés sont classés dans la catégorie des travailleurs qui travaillent moins de 8 heures par jour. Par contre, 79% consacrent leur temps de travail à plus de 8 heures par jour. Il est à noter que le taux des travailleurs à temps partiel est de 30,3%.

h- Emploi dans le secteur informel

Selon la définition internationale, le secteur informel est l'ensemble des activités économiques qui se réalisent en marge de législation pénale, sociale et fiscale ou qui échappent à la comptabilité nationale. Autrement dit, c'est l'ensemble des activités qui échappent à la politique économique et sociale, et donc à toute régulation de l'Etat²¹. Pour la région Amoron'i Mania, le taux de l'emploi dit informel est de l'ordre de 64,9%²². Cette prolifération du secteur informel se produit à cause de l'inexistence d'une mesure restrictive de l'Etat et de la faiblesse de la structure du marché du travail. Afin de promouvoir l'économie de la Région et de la rendre formelle, il nous paraît donc urgent de favoriser la création d'emplois.

$$\text{Emploi dans le secteur informel} = \frac{\text{Nombre d'emplois dans le secteur informel}}{\text{Population occupée}} = 64,9\%$$

1-3-2 Indicateurs de chômage

Les indicateurs de chômage nous permettent de mesurer de façon indirecte le degré de la pauvreté dans la région Amoron'i Mania. Ils sont aussi nécessaires pour la détermination du taux de sous-emploi. Ces indicateurs de chômage comprennent le taux de chômage concernant la population totale et les jeunes, le chômage et le niveau d'instruction et enfin le sous-emploi lié à la durée du travail.

a- Taux de chômage

Selon la définition conventionnelle du BIT, le taux de chômage²³ est le rapport entre la population au chômage et la population active. Dans la région Amoron'i Mania le taux de chômage est acceptable.

$$\text{Taux de chômage} = \frac{\text{Population au chômage}}{\text{Population active}} = 1\%$$

21 www.africa_onweb.com

22 OMEF/ Enquête sur le marché de travail et de la formation dans la Région d'Amoron'i Mania, 2006

23 A priori, ce taux de chômage de 1 % paraît irréaliste. Pourtant, il faut remarquer qu'au sens du BIT, le fait de travailler même une heure dans la semaine peut être considéré comme un emploi. Ainsi, il est tellement difficile de connaître de manière exacte le taux de chômage dans la Région d'Amoron'i Mania tel qu'il a été défini par la Communauté internationale.

b- Taux de chômage des jeunes

C'est la proportion des chômeurs âgés de 16 à 25 ans parmi l'ensemble de la population au chômage. La nécessité de ce taux est de savoir la grande disponibilité de la main d'œuvre chez les jeunes qui sont les plus productifs dans le marché du travail. Dans la région Amoron'i Mania, le taux de chômage des jeunes est de l'ordre de 35,2%.

c- Taux de chômage de longue durée

Cet indicateur désigne la période pendant laquelle un chômeur est sans travail et à la recherche d'un emploi. Cette durée est égale au moins à trois ans à Madagascar²⁴. Pour la région Amoron'i Mania, 17,9% de la population active sont en situation de chômage de longue durée. Cela nous montre que ce type de sous-emploi n'est pas très répandu dans cette région.

Tableau N°13 : Taux de chômage

TYPES DU CHOMAGE	TAUX (%)
Longue durée	17,9
Courte durée	82,1
TOTAL	100

Source : OMEF/ Enquête sur le marché de travail et de la formation dans la région Amoron'i Mania, 2006

d- Chômage et niveau d'instruction

Cet indicateur désigne le taux de chômage des individus dans le chômage total en fonction de leur niveau d'instruction. Dans ce sens, le chômage et le niveau d'instruction²⁵ sont donc deux variables inséparables et nécessaires pour analyser la situation de l'emploi. Le chômage touche aussi bien les non scolarisés et les diplômés. Dans la région Amoron'i Mania, les catégories des primo demandeurs sont les plus touchées par ce fléau du 21^e siècle. Ils sont de l'ordre de 70,3%²⁶. Cela résulte de l'insuffisance de création d'emplois.

Tableau N°14 : Taux de chômage par niveau d'instruction

24 Dans une acception courante, le chômage est qualifié de « longue durée » lorsqu'il dépasse plus d'un an.

25 D'après l'EPM 2002, le taux brut de scolarisation (TBS) est de 114,2% supérieur au niveau national (112,3).

26 OMEF/ Enquête sur le marché de travail et de la formation dans la Région d'Amoron'i Mania, 2006

NIVEAU D'INSTRUCTION	TAUX DE CHOMAGE
Sans instruction	0,2%
Primaire	0,7%
Secondaire 1 ^{er} Cycle	6,2%
Secondaire 2 nd Cycle	5,4%
Universitaire	12,9%

Source : OMEF/ Enquête sur le marché de travail et de la formation dans la région Amoron'i Mania, 2006

Tableau N°15 : Niveau d'instruction des chômeurs

Niveau d'études atteint	Pourcentage
Primaire	23,0
Secondaire 1 ^{er} Cycle	36,6
Secondaire 2 nd Cycle	28,3
Universitaire	12,1
TOTAL	100

Source : OMEF/ Enquête sur le marché de travail et de la formation dans la région Amoron'i Mania, 2006

e- Sous-emploi lié à la durée du travail

Cet indicateur montre le nombre de personnes pourvues d'un emploi dont les heures de travail durant la période de référence sont insuffisantes par rapport à une autre situation d'emploi plus désirable que ces personnes sont disposées à occuper et pour laquelle elles sont disponibles. Il y a « sous-emploi » quand l'emploi d'une personne est insuffisant par rapport à des normes déterminées ou par rapport à un autre emploi possible compte tenu de sa qualification professionnelle²⁷.

Dans la région Amoron'i Mania, le taux de sous-emploi lié à la durée du travail est faible (31,9%). En effet, la plupart des travailleurs travaillent selon les heures normales fixées par la législation en vigueur. Il faut noter que les travailleurs concernés par le sous-emploi ne sont pas uniquement les non cadres mais aussi les cadres. Dans le domaine de l'administration, il est constaté que les heures de travail maximales pour les cadres sont de 12 heures par jour s'ils sont placés sous le Contrat à Durée Déterminée. Par contre elles sont de 14 heures par jour pour les non cadres. Concernant les travailleurs dans le domaine technique et jouissant d'un statut d'un contrat à durée déterminée, les cadres travaillent 12 heures par jour au

27 ROSANVALLON André, Cours Emploi-Formation –Développement, Université Pierre Mendès France Grenoble 2 Sciences Sociales.

maximum tandis que les non cadres travaillent 15 heures par jour.

1-3-3 Le salaire

Les indicateurs de salaire ont pour but de montrer l'ampleur de la pauvreté à partir de l'identification du niveau de salaire conjugué au coût de la vie. Ils jouent un rôle décisif pour les offreurs et les demandeurs d'emploi et pour l'insertion dans le marché du travail. Ces indicateurs sont les suivants : indices des salaires, coûts salariaux horaires, productivité de travail, flux du marché de travail, salaires professionnels et enfin le taux de salarisation.

a- Indices des salaires

L'indice des salaires permet de montrer l'évolution de salaires et / ou des revenus, d'une part et d'indiquer les écarts de salaire, d'autre part. Dans la région Amoron'i Mania, le niveau de salaire des cadres travaillant dans l'administration est nettement supérieur par rapport à celui des cadres du domaine technique. Si la première touche 154 166 Ar par mois, le second ne perçoit que 133 250 Ar, soit une différence de salaire de 20 916 Ar. Concernant les non cadres, les salaires qu'ils touchent sont faibles comparés aux cadres, plus particulièrement ceux de l'Administration.

Tableau N°16 : Niveau de salaire moyen mensuel (en Ariary)

CATEGORIES	ADMINISTRATION	TECHNIQUE
CADRE	154 166	133 250
NON CADRE	79 000	74 375

Source : OMEF/ Enquête sur le marché de travail et de la formation dans la région Amoron'i Mania, 2006

b- Coûts salariaux horaires

Le coût salarial horaire moyen est une mesure du salaire visant à représenter la dépense que constituent pour l'employeur les prestations accordées à ses salariés au titre de la rémunération d'une heure de travail. Il permet d'évaluer et d'analyser la part des coûts de main d'œuvre dans l'ensemble des coûts d'exploitation. Il peut être un outil d'information et de décision au recrutement pour les pourvoyeurs d'emploi. Dans la région Amoron'i Mania, le coût salarial horaire est moindre. En effet, les coûts salariaux horaires ne constituent pas une charge financière lourde pour les entreprises. Le tableau ci-dessous résume la situation.

Tableau N°17 : Coût salarial horaire moyen (en Ariary)

CATEGORIES	ADMINISTRATION	TECHNIQUE
CADRE	906	757
NON CADRE	433	402

Source : OMEF/ Enquête sur le marché de travail et de la formation dans la région Amoron'i Mania, 2006.

c- Taux de salarisation

C'est la proportion des actifs occupés ayant un salaire. Le taux de salarisation dans la région Amoron'i Mania est très faible dans le secteur primaire, en particulier l'agriculture et l'élevage. Il est de l'ordre de 4,6%. Le secteur commerce est aussi frappé par cette situation (7,9%). Cependant, dans les autres secteurs, c'est-à-dire secondaire et tertiaire, le taux de salarisation est normal. Concernant le secteur tertiaire, le taux de salarisation atteint un niveau le plus élevé surtout dans le domaine de l'enseignement, de l'administration et de la santé.

Tableau N°18 : Taux de salarisation par branches d'activité

BRANCHES D'ACTIVITE	Taux de salarisation (%)
Agriculture et élevage	4,6
Industries	70,6
BTP	53,1
Commerce	7,9
Transport	35,3
Autres services	48,6
Administration / Enseignement	96,4
Santé	90,6

Source : OMEF/ Enquête sur le marché de travail et de la formation dans la région Amoron'i Mania, 2006

Tableau N°19 : Tableau Récapitulatif des ICMT-Région d'Amoron'i Mania

N°	ICMT	TAUX	ANNEE
1	Taux brut d'activité	68,8%	2006
2	Taux net d'activité	86,1%	2006
3	Taux d'occupation	85,4%	2006
4	Taux d'inactivité	13,9%	2006
5	Travailleurs à temps partiel (moins de 35 heures par semaine)	29,1 %	2006
	Travailleurs à temps partiel (plus de 35 heures par semaine)	70,9%	2006
6	Emploi dans le secteur informel	64,9%	2006
7	Durée de travail (moyenne)-Heures	38,1	2006
8	Demandeurs d'emploi	6639 individus	2006
9	Taux de chômage (au sens du BIT)	1%	2006
10	Chômage de longue durée	17,9%	2006

11	Taux de chômage des jeunes	35,2%	2006
12	Taux de chômage et niveau d'instruction	Voir tableau 14	2006
13	Sous –emploi lié à la durée du travail	Voir page 36	2006
14	Indice de salaire	Voir page 37	2006
15	Coût salarial horaire	Voir page 38	2006
16	Productivité de travail	-	-
17	Flux du marché de travail	0,17	2006
18	Taux de salarisation	4,6%	2006

Source : INSTAT / OMEF 2006

D'après ceux que nous avons vu, 78,8% des travailleurs dans la région Amoron'i Mania occupent le secteur primaire dont la majorité sont des agriculteurs.

Le marché du travail dans cette région comme dans toutes les régions de Madagascar est caractérisé par un déséquilibre entre l'offre et la demande de travail. Cette région est aussi frappée par le sous-emploi (84% des actifs occupés sont touchés) surtout le sous-emploi lié à l'emploi dit inadéquat.

Section 2 : Analyse de la demande et de l'offre de travail dans la région Amoron'i Mania

Nous avons dit précédemment que, la région Amoron'i Mania est frappée par le problème du déséquilibre entre l'offre et la demande d'emploi. Nous allons analyser ci-après la demande et l'offre d'emploi dans cette région.

2-1 Analyse de la demande

Dans la région Amoron'i Mania, les demandeurs d'emploi sont très nombreux. Le marché du travail est incapable d'absorber ces nombreux demandeurs. En 2006, si on ne prend que le cas des entreprises enquêtées, les demandes reçues sont en moyenne 23 par an tandis que les offres d'emploi ne sont que 4 seulement. Nous pouvons constater que la demande d'emploi est largement supérieure à l'offre. Selon le ratio demande-offre d'emploi, une offre d'emploi s'échange contre 10 demandes d'emploi sur le marché du travail²⁸. Pourtant, il faut noter que la majorité des chômeurs (36,6%) ont effectué des études secondaires. Les universitaires ne représentent qu'un faible pourcentage, soit 12,1% seulement.

Tableau N°20 : Ratio demande-offre d'emploi en 2005 pour l'ensemble des Entreprises

²⁸ OMEF ; Enquête sur le marché du travail dans la Région Amoron'i Mania, 2006

enquêtées

SERVICES	Administration	Technique
Ratio demande-offre	10	4,33

Source : OMEF 2006/ Enquête sur le marché du travail et de la formation dans la Région Amoron'i Mania

2-2 Analyse de l'offre

L'offre d'emploi est la proposition officielle d'embauche. Elle est donc le travail demandé par les entreprises ou services en échange d'une rémunération sous forme de salaire.

Jusqu'à présent, les quatre critères déterminant l'offre d'emploi sont :

- Les catégories socioprofessionnelles ;
- L'expérience requise du travailleur pour être éventuellement retenu ;
- La spécialité pour laquelle il y a offre de poste de travail ;
- Le diplôme exigé par le type de poste proposé.

Dans la région Amoron'i Mania, l'offre d'emploi suit une loi exponentielle si nous ne considérons que le cas des entreprises. En effet, en l'espace de 10 ans, l'offre augmente sensiblement. Mais il faut dire que cette augmentation ne compense pas le déséquilibre constaté sur le marché du travail. Pour preuve, les nombres de recrutés pour l'année 2006, aussi bien dans l'administration que dans le service technique sont très faibles. Par ailleurs, il est observé que les branches d'activités pourvoyeuses d'emploi sont les industries de bois, les hôtels et les restaurants.

Ainsi, nous pouvons dire que le marché du travail dans la région Amoron'i Mania est marqué par un déséquilibre permanent entre l'offre et la demande d'emploi. Maintenant, nous allons voir dans le chapitre suivant l'éducation et marché du travail dans la région Amoron'i Mania.

Chapitre II : EDUCATION ET MARCHE DU TRAVAIL

Dans ce chapitre, nous allons examiner les investissements éducatifs du point de vue de leur rendement externe, et donc d'analyser ceux-ci par rapport aux besoins de qualification du marché du travail.

Les problèmes portent à la fois sur les flux de diplômés qui rentrent sur le marché du travail, et sur la qualité du stock de main d'oeuvre disponible. D'un point de vue tant quantitatif que qualitatif, les produits du système éducatif répondent-ils suffisamment aux besoins de qualification d'une économie en voie de modernisation ?

Section 1 : La production de diplômés et leur intégration dans le marché du travail

Avec 78,8% des emplois, le secteur agricole domine l'économie de cette région, et rien ne laisse supposer que cette situation changera, tout du moins dans une future proche. La croissance économique dans les années à venir dépendra donc à la fois des gains de productivité qui seront susceptibles d'être réalisés dans le secteur agricole et dans le secteur informel; et du développement du secteur moderne, généralement plus productif. La question est par conséquent de savoir dans quelle mesure les investissements éducatifs peuvent

contribuer à ces changements.

Les créations d'emplois qualifiés sont légèrement inférieures aux nombres de diplômés produits par l'enseignement secondaire long et par l'enseignement supérieur. En effet, les diplômés de l'université qui ne parviennent pas à occuper un emploi correspondant à leur niveau de formation diminuent leurs exigences et finissent par accepter des emplois d'un niveau de qualification moindre. Dans ce cas, l'inadéquation entre le niveau de formation et l'emploi implique qu'une partie de la productivité potentielle d'un diplôme universitaire n'est pas exploitée. Cette inadéquation affecte également ceux qui sortent du système scolaire à des niveaux inférieurs. Il se produit un tel effet d'enchaînement parce que dans un marché du travail où le nombre de diplômés dépasse largement le nombre d'emplois disponibles, les employeurs ont un choix de candidats important, et peuvent donc préférer embaucher les plus diplômés, même si ceux-ci sont trop qualifiés pour l'emploi en question. Dans le secteur informel, où les prix sont plus flexibles, l'afflux vers celui-ci de demandeurs d'emplois n'ayant pas trouvé de travail dans le secteur formel aura pour effet de diminuer le niveau de salaires, et donc de réduire le rendement de l'éducation. Donc, la production excessive de diplômés du secondaire et du supérieur a conduit à une situation où les plus éduqués s'insèrent plus rapidement que les autres sur le marché du travail, mais occupent des emplois d'un niveau de qualification qui est inférieur à leur niveau de compétence. La région Amoron'i Mania est concernée par cette situation où la majorité des travailleurs effectuent des tâches inférieures à leur niveau de qualification. Le manque d'adéquation entre le niveau de qualification des travailleurs et les emplois qu'ils occupent implique qu'une partie seulement des investissements consentis dans l'enseignement secondaire et supérieur est rentabilisée.

Au-delà du déséquilibre quantitatif entre l'offre et la demande de main d'oeuvre qualifiée, se pose également la question clé de l'adéquation des compétences. Pour la région Amoron'i Mania, 59,5% des employés affirment que leur formation n'est pas adéquate à leur emploi. Pour faire face à cette situation beaucoup d'entre eux pensent que leurs lacunes peuvent être comblées par leurs expériences et des formations supplémentaires. Dans la majorité des cas, c'est l'expérience qui contribue le plus à la réussite dans la vie active plutôt que la formation. Dans cette région l'attribution d'un tel ou tel poste à un employé est conditionnée en grande partie par ses expériences et ses compétences. 36% des employés ont affirmé qu'ils ont obtenu leur poste grâce à leurs expériences tandis que 32,2% l'ont eu par leurs propres compétences.

Pour résoudre ce problème, le gouvernement a déjà pris certaines initiatives qui semblent bien aller dans le bon sens. C'est en particulier le cas des modifications de programmes qui sont en

cours de réalisation dans l'enseignement supérieur depuis quelques années déjà, et qui sont destinées à mettre les enseignements plus en conformité avec les exigences du marché du travail.

Section 2 : Formation et niveau d'instruction des travailleurs

Dans la région d'Amoron'i Mania, les travailleurs de sexe masculin dominant sur le marché du travail, soit 71,5% contre 28,5% pour les femmes²⁹. La plupart d'entre eux sont dans l'intervalle d'âge de 25 à 40 ans (52,9%) et de 40 à 65 ans (28,9%). En outre, 97,1% des travailleurs disent avoir fréquenté l'école et leur niveau d'instruction s'est arrêté, en général, au stade du Baccalauréat, soit 21,5%. En revanche, la proportion des travailleurs ayant fait des études supérieures est moindre. Par exemple, les titulaires d'un Bacc+5 ne représentent que 0,4% seulement de la population totale. Concernant les branches de formation, beaucoup de travailleurs ont fait leurs études secondaires dans l'enseignement général plutôt que technique. Cela découle de l'insuffisance de formation technique dans cette région. Et pour ceux qui ont fait des études universitaires, il est observé que c'est la Faculté de DEGS qui est la mieux choisie. Par ailleurs, 57,9% des travailleurs ont suivi une formation professionnelle et les branches de formation les plus touchées par cette formation étant celles de l'informatique et de l'industrie de bois dans la région Amoron'i Mania.

Tableau N°21 : Niveau d'études des employés

DIPLOMES	Pourcentage
Aucun	12,7
BACC	41,7
BEPC	21,6
CEPE	24,0
TOTAL	100

Source : OMEF 2006 / Enquête sur le marché du travail et de la formation professionnelle dans la Région Amoron'i Mania

2-1 Les problèmes d'emplois et de formations

a- Les problèmes d'emplois

Le sous-emploi et la prédominance du secteur informel sont des problèmes majeurs de

29 OMEF ; Enquête sur le marché du travail dans la Région Amoron'i Mania ,2006

l'emploi dans cette région.

La notion de sous-emploi a été conçue pour apprécier l'utilisation non optimale de la capacité du travail. Le sous-emploi concerne les actifs occupés qui ne peuvent pas maximiser la productivité de leur travail suite à des différentes contraintes liées à des problèmes économiques structurelles comme la rigidité sur la mobilité du travail sur le salaire, au mauvaise conjoncture économique, ou à des problèmes administratifs.

Selon le BIT, il y a deux formes différentes de sous-emploi : le sous-emploi lié à la durée du travail et le sous-emploi lié aux emplois inadéquats. Ce dernier touche plus de 84% des actifs occupés dans la région Amoron'i Mania.

Un individu est en situation d'emploi inadéquat s'il ne peut pas optimiser la productivité de son travail à cause des contraintes autres que la durée du travail telles que le faible niveau de rémunération, les mauvaises conditions matérielles, l'inadéquation formation-emploi et la difficulté d'accès au lieu du travail. En générale, les situations d'emploi inadéquat sont souvent observées dans la branche de l'agriculture.

Dans la région Amoron'i Mania le niveau de rémunération est très faible par rapport aux autres régions. Le revenu salarial annuel moyen est de 450 544Ar pour les hommes, 344 834Ar pour les femmes. Or la principale chose qui motive un individu à travailler est le salaire. Donc cette faiblesse de salaire a des effets néfastes non seulement sur le revenu des travailleurs et sur la productivité mais aussi sur leur motivation à travailler.

Ainsi le sous-emploi lié aux emplois inadéquats est un problème grave pour cette région. Il a des conséquences indéniables sur le revenu de la population et sur le développement de la région en générale.

Tableau N°22 : Revenus salariaux annuels moyens par sexe

Unité : Ariary

Région	Masculin	Féminin	Ensemble
Amoron'i Mania	450 544	344 834	398 200

Source : INSTAT/DSM/EPM 2005

Tableau N°23 : Taux de situation d'emploi inadéquat selon le sexe

Région	Hommes	Femmes	Ensemble
Amoron'i Mania	82,1%	85,9%	84%

Source : INSTAT/DSM/EPM 2005

En ce qui concerne les contraintes liées au marché du travail, la plus constatée est la persistance du secteur informel. En effet, l'affiliation à la CNAPS, le respect du SMIE, et la convention collective ne sont pas respectés par certains employeurs. Parmi les travailleurs enquêtés 33,8% seulement ont affirmé affiliés à la CNAPS et 21,1% au SMIE. Cela peut être l'une de cause de la faiblesse du taux de rémunération dans cette région.

b- Les problèmes de formations

Le système de formation ne répond pas aux emplois existants. L'enseignement produit aussi beaucoup trop des diplômés par rapport aux emplois créer. En effet, ces derniers sont contraints d'accepter des emplois inférieurs à leurs niveaux de qualification.

L'inexistence d'une formation professionnelle continue pour les employés et l'insuffisance de formation professionnelle sont constatées dans cette région. Il parait indispensable de créer un Centre de Formation spécialement réservé aux employés afin que ceux-ci puissent acquérir les qualifications requises pour leur poste de travail et pour les élèves qui ne peuvent pas continuer leurs études dans l'enseignement général. Les infrastructures éducatives sont insuffisantes et mal réparties.

Nous remarquons également l'insuffisance de filières de formations. Donc, l'ouverture de nouvelles filières de formation dans divers domaines tels que : l'agriculture, l'élevage, l'informatique, la comptabilité est indispensable pour la population dans cette région.

L'analyse du marché de travail nous montre qu'il existe un déséquilibre permanent entre la demande et l'offre d'emploi dans la région Amoron'i Mania. Cela entraîne une forte concurrence sur le marché du travail. La concurrence qui s'exerce sur le marché du travail contraint alors beaucoup des diplômés à accepter des emplois qui ne correspondent pas à leur niveau de formation ; elle pousse aussi les moins formés vers la précarité et l'instabilité dans l'emploi, et éventuellement vers la pauvreté. Au-delà du problème de sur-éducation qui frappe les diplômés de l'enseignement supérieur, le contenu des enseignements offerts par les

universités publiques répond encore mal aux exigences du secteur moderne. La réforme des enseignements qui est actuellement en cours doit donc être poursuivie à un rythme plus soutenu, alors que dans le même temps les effectifs d'étudiants doivent être gérés de façon à adapter davantage la production de diplômés au rythme de création des emplois dans le secteur moderne. Enfin, l'étude de la situation des employés permet de constater l'existence d'un besoin de renforcement de capacité pour la majorité des travailleurs.

Ainsi, nous pouvons dire que la formation dans cette région n'est pas adéquate à l'emploi existant. La création des centres de formations professionnelles de qualité et répondant au besoin de l'économie de la région et capable d'accueillir un effectif élevé d'apprentis est la meilleure solution.

PARTIE III : RECOMMANDATIONS GENERALES

Chapitre I : RECOMMANDATIONS

D'après l'analyse du marché du travail et de l'adéquation formation-emploi, les recommandations suivantes doivent être prises en compte. Il faut :

- Prioriser les activités de formation professionnelle continue pour les travailleurs en situation en attente de premier emploi ou de reprise après perte d'emploi et de recherche nécessaires à l'économie de la région. De ce fait, il nous semble utile d'ouvrir un Centre de Formation Professionnelle spécialement réservé aux employés afin que ceux-ci puissent acquérir les qualifications requises pour leur poste de travail.

- Adapter le contenu des programmes de formation aux réalités locales ;
- équilibrer les enseignements théoriques et les enseignements pratiques ;
- renforcer les acquis des jeunes diplômés pour s'insérer dans un monde professionnel plus sûr et efficace. Il s'agit d'intensifier les programmes de stages professionnels afin qu'ils puissent renforcer leur capacité.

- Renforcer les politiques d'appui et de valorisation du secteur informel en consolidant les emplois existants et démultipliant les emplois dans les unités existantes ;

- renforcer la collaboration entre les entreprises et les établissements de formation ;
- développer les activités économiques dans cette région en fonction des secteurs porteurs de cette région ;

- encourager la formation au sein des entreprises ;
- construire et réhabiliter les établissements de formation déjà existants pour que l'effectif des apprentis augmente ;
- maîtriser la croissance de la population pour éviter la persistance du chômage ;
- en dernier lieu, l'ouverture de nouvelles filières de formation dans divers domaines tels que : l'agriculture, l'élevage, l'informatique, la comptabilité est souhaitée par la population de la Région.

Chapitre II : PROJET DE CREATION D'UN CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE EN INFORMATIQUE

En générale ce sont les jeunes diplômés ou non qui sont en chômage. Pour les diplômés, ils rencontrent souvent des difficultés entre le passage du monde théorique à celui de la pratique. En effet, ils ont du mal à intégrer dans le monde du travail. Leurs formations ne sont pas bien adaptées aux emplois existants. Il y a donc l'inadéquation de leur formation à leur emploi.

Pour faire face à cette situation, la création d'un centre de formation professionnelle pour les travailleurs en attente de premier emploi et pour les employés aussi est indispensable.

Ce projet a des enjeux économiques et sociaux pour le développement de cette région. Il permet de réduire le taux du sous-emploi et l'évolution des entreprises locales.

L'objectif de ce projet est de faciliter l'intégration des jeunes diplômés ou non sur le marché du travail et donner plus des compétences aux employés pour qu'ils adaptent mieux à leur travail. Ce projet est nécessaire pour le développement de cette région et surtout pour les entreprises locales. Par l'intermédiaire de ce projet, nous envisageons d'améliorer la connaissance des jeunes et des employés apprenant à mieux connaître les réalités du monde professionnelles.

Section 1 : Identification du projet

1-1 Contenu du projet

Ce projet consiste à former des jeunes diplômés ou non et des employés pour augmenter leurs savoir faire et leurs compétences. Par le biais de cette formation, ils ont bénéficié d'une expérience professionnelle dès leur arrivés sur le marché du travail. Cette formation permet aussi aux employés d'améliorer leurs compétences dans leurs travail, c'est-à-dire d'accroître leur productivité. Le but est donc de donner un aperçu du monde professionnel pour jeunes et d'amplifier les compétences professionnelles des travailleurs.

1-2 Localisation

Nous avons choisi d'implanter le projet dans le district de Manandrina, commune de Manandrina car ce district est dépourvu de centre de formation technique et professionnelle.

Le projet comporte à construire 5 salles de classe. Chaque salle peut accueillir 35 étudiants.

1-3 Ressources nécessaires à mettre en place

Pour atteindre les objectifs, nous avons besoin des moyens particulièrement sur le plan humain, financier et matériel. Pour cela, il est obligatoire de faire un recrutement au sein de l'entreprise puis on investira sur les matériels.

a- Ressources humaines :

Pour ce projet, nous allons mettre en place en premier lieu les ressources humaines, c'est-à-dire que le responsable recrutera les personnels nécessaires à chaque poste de travail au sein du projet avec une meilleure condition de coût et de qualité. Au niveau de chaque poste de travail, il est indispensable de placer les employés dans les conditions favorables à un travail efficace et fiable. Après la mise en place des personnels, nous investirons pour les matériels nécessaires. Dans notre cas, les personnels se composent d'un directeur, d'un responsable administratif et financier, des enseignants, des agents de nettoyage et un gardien.

b- Ressources financières :

Pour réaliser ce projet, nous avons besoin des ressources financières. Ces ressources peuvent provenir des bailleurs de fonds ou du propriétaire du centre de formation ou encore par un emprunt contracté auprès d'un organisme financier comme la banque ou autre institution financière.

c- Ressources matérielles :

Après le recrutement, nous avons besoin aussi des matériels nécessaires pour le bon fonctionnement du projet. Nous donnons ci-après la liste des matériels et les équipements essentiels pour le projet.

- les fournitures de bureau comme cahiers, stylos, papiers,...

Matériels et mobiliers de bureau :

- Table de bureau : 02
- Table ordinateur : 30

- Armoire : 01
- Chaises : 30
- Tables bancs : 100

Matériels informatiques :

- Ordinateur : 30
- Imprimante : 01
- Onduleur : 30

Section 2 : Coûts du projet

2-1 Les investissements

Afin de réaliser ce projet, des infrastructures doivent être construites. La construction englobera les salles de classe, des tables, des chaises et une salle pour l'administration. Un terrain sera acheté pour l'implantation du projet. En outre, nous avons besoin des matériels d'équipements et des fournitures de bureau.

Tableau N°24 : Coût d'investissement

Nature des Investissements	Montant TTC (en Ar)
IMMOBILISATIONS INCORPORELLES	
Logiciels informatiques	200 000
IMMOBILISATIONS CORPORELLES	
Terrain	2 000 000
Construction	40 000 000
Outillages	1 740 000
Matériels informatiques	15 200 000
Installations techniques	400 000
Matériel et mobilier de bureau	2 435 000
TOTAL	62 375 000

D'après ce tableau, nous constatons que le coût total des investissements s'élève à Ar 62 375 000.

Tableau N°25 : Récapitulation des immobilisations et investissements :

DESIGNATIONS	APPORT	A ACQUERIR	TOTAL
Logiciels informatiques	200 000		200 000
Terrain	2 000 000	-	2 000 000
Construction	-	40 000 000	40 000 000
Outillages		1 740 000	1 740 000
Matériels informatiques	2 000 000	13 200 000	15 200 000
Installations techniques	400 000	-	400 000
Matériel et mobilier de bureau	75 000	2 360 000	2 435 000
Imprévus	-	400 000	400 000
TOTAL	4 675 000	57 700 000	62 375 000

D'après ce tableau, nous constatons que le coût total des investissements s'élève à Ar 62 375 000,00. Pour cela, nous avons encore besoin de financement avec le bailleur de Ar 57.700.000,00 pour réaliser ce projet.

2-2 Les charges

Elles constituent toutes les dépenses engagées au cours de l'exercice.

Elles s'agissent en générales des dépenses des personnels, de l'électricité et autres qu'on doit payer chaque mois.

2-3 Les ressources humaines nécessaires

Pour assurer le bon fonctionnement de ce centre, plusieurs personnes sont nécessaires. Parmi ces personnels, les qualification les plus importantes sont : des informaticiens, des économistes et des gestionnaires. Les missions et le salaire respectif de chaque personnel sont

détaillés en annexe.

Tableau N°26 : Liste du personnel

Fonctions	Nombre
Directeur	1
Responsable administratif et financier	1
Secrétaire	1
Agent comptable	1
Personnels enseignants	4
Agents de nettoyage	2
Gardien	1
TOTAL	11

Nous envisagerons d'augmenter le nombre des personnels enseignants de deux à la troisième année. Voici dans le tableau ci-dessous le nombre des personnels sur 5 ans.

Tableau N°27 : Nombre du personnel sur 5 ans

ANNEE					
POSTES	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Année 5
Directeur	01	01	01	01	01
DAF	01	01	01	01	01
Secrétaire	01	01	01	01	01
Agent comptable	01	01	01	01	01
Personnels enseignants	04	04	06	06	06
Agents de nettoyage	02	02	02	02	02
Gardien	01	01	01	01	01
TOTAL	11	11	13	13	13

Organigramme

2-4 Les salaires prévisionnels et les autres charges sur 5 ans

Nous allons présenter dans le tableau ci-après les salaires prévisionnels du personnel et les autres charges sur 5ans.

Tableau N°28 : Charge des personnels sur 5 ans (Voir annexes 2)

Rubriques	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Année 5
Salaire annuel	17 613 600	17 613 600	22 140 000	22 140 000	22 140 000
CNaPS(13%)	2 792 400	2 792 400	3 510 000	3 510 000	3 510 000
Ostie (5%)	1 074 000	1 074 000	1 350 000	1 350 000	1 350 000
TOTAL	21 480 000	21 480 000	27 000 000	27 000 000	27 000 000

Tableau N°29 : Les autres charges sur cinq ans (en millier Ariary)

RUBRIQUES	ANNEE 1	ANNEE 2	ANNEE 3	ANNEE 4	ANNEE 5
Electricité	1 260	1 280	1 300	1 320	1 340
Eau	420	430	440	450	460
Fourniture de bureau	600	610	620	630	640
Entretien matériel	120	140	160	180	200
TOTAL	2 400	2 460	2 520	2 580	2 640

D'après ce tableau, nous constatons que les autres charges ne s'arrêtent d'augmenter au cours de cinq années d'exercices.

$$A = C$$

$$\frac{1}{n} + i$$

2-5 Tableau d'amortissement

Le principe de la constitution des amortissements est la récupération des fonds investis lors de l'acquisition des immobilisations. Il est un moyen permettant d'acquérir un nouveau matériel en remplaçant au bout de certain moment. La politique d'amortissement constitue un instrument privilégié de la défense du capital et de sa croissance, et consiste à assurer le renouvellement du capital. Donc, pour la constitution de ces amortissements, nous utiliserons la méthode d'amortissement linéaire dans tout type des matériels. Le tableau suivant nous montre le calcul des amortissements au cours des cinq années d'activités du projet.

Tableau N°30 : Tableau d'amortissement (en millier Ariary)

RUBRQUES	Durée	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Année 5
Construction (10%)	10	4 000	4 000	4 000	4 000	4 000
Outillage (20%)	5	348	348	348	348	348
Matériel informatique (25%)	4	3 850	3 850	3 850	3 850	-
M.M.B (20%)	5	487	487	487	487	487
TOTAL	-	8 685	8 685	8 685	8 685	4 835

D'après ce tableau, nous avons remarqué que le total des amortissements est égal à Ar 8 685 000,00 pour les trois premières années d'exercices. Et, à la cinquième année, les amortissements diminuent à Ar 4 835 000,00 car les matériels informatiques seront amortis à la quatrième année d'exploitation du projet. Donc, il est nécessaire d'acheter des nouveaux matériels informatiques.

2-6 Tableau de remboursement des dettes

Le montant total des investissements est de Ar 62 375 000,00. Ce montant se répartit d'apport en capital de Ar 4 675 000,00 et à financer de Ar 57 700 000,00. Cela explique que nous avons encore besoin de ce dernier auprès des institutions financières. Pour cela, nous choisissons la banque BOA avec taux d'emprunt de 22 % remboursables au cours de 5 ans. Le remboursement devrait se faire chaque année. Nous remboursons annuellement une somme de Ar 11 540 000,00 avec les intérêts y afférent.

Pour calculer l'annuité, nous utilisons la formule suivante :

On donne : a : annuité

C : montant de l'emprunt Ar 57 700 000,00

i : taux de capitalisation 22 %

n : la durée de récupération des capitaux investis 5ans

Tableau N°31 : Tableau de remboursement des dettes (en Ariary)

Années	Capital début (1)	Intérêts $C \times i$ (2)	Amortissement s C/n (3)	Annuité $C/n + Ci$ (4)	Capital fin (1)-(3)
1	57 700 000	12 694 000	11 540 000	24 234 000	46 160 000
2	46 160 000	10 155 200	11 540 000	21 695 200	34 620 000
3	34 620 000	7 616 400	11 540 000	19 156 400	23 080 000
4	23 080 000	5 077 600	11 540 000	16 617 600	11 540 000
5	11 540 000	2 538 800	11 540 000	14 078 800	0
TOTAL		38 082 000	57 700 000	95 782 000	

Ce tableau nous montre le montant à payer par an avec les intérêts y afférents et nous avons remarqué que les capitaux investis sont amortis totalement dans 5ans.

Section 3 : Bénéfice du projet

3-1 Mode de fonctionnement de la formation

Pour la première année d'ouverture, nous estimons le nombre d'étudiant à 120 et chiffre augmente chaque année. Nous estimons le taux de réussite aux examens à 70% et 60% des étudiants arrivent au second cycle. La formation se divise en deux, il y a le cycle court et le cycle long. A la fin de leurs formations, les étudiants obtiennent un diplôme ou un certificat. En ce qui concerne les frais des études, vu la faiblesse du revenu de la population dans cette région, les écolages sont les moins chers possibles. Les écolages varient selon le cycle.

- Secondaire 2eme cycle : 160 000 Ar/an
- Premier cycle : 400 000 Ar /an
- Second cycle : 500 000 Ar /an
- Troisième cycle : 700 000 Ar/an

Tableau N°32 : Evaluation du chiffre d'affaires

$$VAN = \text{MBA} (1 + i)^{-n} - C$$

Rubriques	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Année 5
Nombre d'étudiants	120	140	175	195	230
Total des écolages	45 500 000Ar	55 700 000Ar	67 400 000Ar	77 500 000Ar	90 000 000Ar

3-2 Evaluation financière du projet

Notre projet durera 5 ans avec un taux d'actualisation de 22 % auprès de la banque BOA.

Nous allons évaluer les résultats du projet à partir des indicateurs financiers suivants : la valeur actuelle nette, le taux de rentabilité interne, l'indicateur de profitabilité et le délai de récupération des capitaux investis (Voir annexe 4).

a- La valeur actuelle nette (VAN)

Nous allons calculer la VAN par la formule suivante :

Avec MBA : Marge Brute d'Autofinancement

i : Taux d'actualisation (22 % dans les banques primaires)

n : la durée de la récupération des capitaux investis

C : montant d'investissement s'élevant à Ar 62 375 000,00

$$VAN = 8\,176\,258,00 \text{ Ar}$$

La valeur actuelle nette est largement positive. Cela veut dire que la rentabilité de l'investissement est aussi positive. Le projet génère un bénéfice certain. Alors, ce résultat nous permet de dire que le projet est rentable.

b- Le taux de rentabilité interne :

$$TRI = 25,96\%$$

Le taux de rentabilité interne est supérieur au taux d'actualisation (22 %). Donc, le projet

$$IP = \frac{\sum_{n=1}^N \frac{MBA}{(1+t)^n}}{C}$$

dispose d'une marge de sécurité de 3,96 % pour l'emprunteur.

c- L'indice de profitabilité

$$IP = 1,13$$

D'après ce résultat, nous constatons que l'indice de profitabilité est supérieur à 1. Donc, la rentabilité est aussi supérieure au taux de capitalisation.

e- La durée de récupération des capitaux investis

Pour connaître la capacité de récupération des capitaux investis, nous le calculons à l'aide de la MBA

$$DDRCI = 1,23$$

Les capitaux investis sont récupérés durant la troisième année d'exploitation ou plus exactement 02 mois et 22 jours de la troisième année. Donc, les capitaux investis seront récupérés après trois ans 02 mois et 22 jours.

Section 4 : Les impacts du projet

L'implantation de ce projet a des impacts socio-économiques pour la région Amoron'i Mania. D'abord, elle offre une perspective d'emplois pour les jeunes diplômés dans cette région. Elle permet donc une amélioration du revenu. Pour les étudiants sortants, elle permet de trouver des emplois adéquats plus faciles.

Enfin, pour les entreprises locales, l'existence de ce centre de formation offre une possibilité d'accroître leur productivité grâce à des mains d'œuvre qualifiées et compétentes.

Ainsi, la création de ce centre de formation professionnelle a une grande importance pour cette région. Elle permet non seulement de créer des emplois mais aussi elle peut être une meilleure solution pour remédier à l'inadéquation formation-emploi très alarmante dans cette région. Pour la population locale, elle offre une opportunité de maîtriser et de suivre les évolutions technologiques.

CONCLUSION GENERALE

Pour conclure, cette étude nous a permis de mieux connaître la situation de l'emploi dans la région Amoron'i Mania en particulier le problème de l'inadéquation entre la formation et l'emploi.

Nous avons constaté un déséquilibre sur le marché de travail dans la région Amoron'i Mania. En effet, la demande d'emploi excède largement l'offre. Cela favorise la persistance du secteur informel. Nous avons remarqué aussi que dans cette région les chômeurs sont relativement instruits. La plupart d'entre eux ont fait des études secondaires et ils sont en majorité constitués par des « primo demandeurs », c'est-à-dire des jeunes.

Quant à la structure de l'offre d'emploi, le secteur primaire occupe toujours la majorité des travailleurs jusqu'à 78,8%. Il constitue l'un de secteurs le plus important dans cette région. C'est ainsi qu'il est utile de soutenir la formalisation des activités et d'améliorer l'environnement de travail au sein de ce secteur.

Concernant le système de formations dans cette région, une des contraintes essentielles est l'insuffisance et la mauvaise répartition des centres de formation professionnelle. Il n'existe aucun établissement d'enseignement supérieur dans cette région. Par contre, elle est performante dans l'enseignement général, tant en terme de taux de scolarisation qu'en terme de taux de réussite. En générale le niveau de l'éducation de la population locale est assez élevé. Toutefois cela n'entraîne pas dans l'ensemble l'adéquation entre la formation et l'emploi. Parmi ceux qui travaillent, seuls les employés de formations techniques s'adaptent au mieux à leur emploi.

Le salaire annuel moyen est très faible dans cette région par rapport aux autres régions. Cela résulte de l'excès de la demande de travail et la prédominance du secteur informel. Ainsi, le renforcement des capacités des travailleurs et la formalisation des emplois existant paraissent des solutions efficaces pour garantir la sécurité des travailleurs.

Bref, la création des centres de formation professionnels s'avère nécessaire et il faut orienter les programmes de formations vers les branches d'activités porteuses capables de créer des emplois productifs. C'est la raison du projet de création de centre de formation professionnelle en informatique. Ce projet ambitieux est une solution pour résoudre le problème de l'inadéquation formation-emploi dans cette région.

ANNEXES

ANNEXES 1 : Coûts des investissements

a- Infrastructure envisagée :

Pour réaliser ce projet, nous sommes obligés de faire une infrastructure surtout la construction des bâtiments. Pour cela, nous estimerons que le coût des infrastructures total s'élève à Ar 40 000 000 dont la durée des travaux est pendant quatre mois.

b- Matériel et mobilier de bureau :

Ils comprendront une table de bureau, 30 tables pour ordinateurs, les chaises de bureau, des chaises pour les étudiants et l'armoire. Nous allons présenter dans le tableau ci-dessous les coûts de ces matériels.

Tableau N°01 : Matériel et mobilier de bureau (Ariary)

Rubriques	Déjà acquis			A acquérir		
	Quantité	P.U	Montant	Quantité	P.U	Montant
Table de bureau	01	30 000	30 000	02	30 000	60 000
Table des Ordinateurs	-	-	-	30	60 000	1 800 000
Chaises de bureau	03	15 000	45 000	03	15 000	45 000
Armoire	-	-	-	01	100 000	100 000
TOTAL	-	-	75 000	-	-	2 360 000

Ce tableau nous présente que la plupart des matériels ne sont pas encore acquis. Donc, nous avons besoin de financement pour acheter ces matériels manquants.

c- Outillages :

Tableau N°02 : Coût des outillages (en Ariary)

Désignations	Nombre	Prix Unitaire	Montant
Tables bancs	100	15 000	1 500 000
Chaises	30	8 000	240 000
TOTAL	-	-	1 740 000

Ce tableau nous montre le coût total des outillages du projet. Ce coût s'élève à Ar 1 740 000.

d- Matériels informatiques :

Les matériels informatiques sont composés de l'écran de l'ordinateur, l'unité centrale, onduleur, et imprimante. Donc, nous présenterons dans le tableau ci-dessous le coût de ces matériels.

Tableau N°03 : Coût des matériels informatiques : (en Ariary)

Rubriques	Quantité	Prix unitaire	Montant
Ordinateurs	30	400 000	12 000 000
Onduleur	30	100 000	3 000 000
imprimante	01	200 000	200 000
TOTAL			15 200 000

Ce tableau nous présente le coût total des matériels informatiques s'élevant à Ar 15 200 000.
Ces matériels sont encore à acquérir.

ANNEXES 2

1- Description des tâches principales de chaque poste de travail :

Le personnel est composé de :

- *Direction :*
 - un directeur
 - un secrétaire
- *Service administratif et financier :*
 - un responsable administratif et financier
 - un comptable
 - des enseignants
 - des informaticiens
 - de agents de nettoyage
 - un gardien

Donc, nous allons détailler ci-après les principales tâches de chaque personnel au sein du projet.

1-1 Les tâches de la direction :

Le gérant se trouve au poste de direction et il assure la bonne marche du centre de formation ou de l'entreprise. Il est le premier responsable en cas de difficulté et prend de décision en cas de besoin. Le secrétaire aide le gérant et il ou elle assure la bonne marche de la circulation de dossier au sein du centre.

1-2 Service administratif et financier :

- Le responsable administratif et financier assure la déclaration sociale c'est-à-dire que la CNaPS, OSIE. Il assure aussi le pointage du personnel. Il est le premier responsable du personnel au service administratif et financier de l'établissement et assure la filiation de personnel à la CNaPS.

Le comptable garantit :

- la comptabilisation des opérations comptables

- la gestion de la trésorerie
- la gestion financière
- le contrôle des factures d'achat

Les agents de nettoyage assurent l'entretien des matériels et la propreté des salles et la cour.

2- Les profils respectifs des agents exigés pour le recrutement au sein du projet

Pour ce projet, nous allons mettre en place en premier lieu les ressources humaines, c'est-à-dire que le responsable recrutera les personnels nécessaires à chaque poste de travail au sein du projet avec une meilleure condition de coût et de qualité. Au niveau de chaque poste de travail, il est indispensable de placer les employés dans les conditions favorables à un travail efficace et fiable, d'atteindre un maximum de service en vue de récupérer de façon optimale les montants des capitaux investis, de concevoir le poste de travail de manière à éviter tout gaspillage de temps et d'équipement. Après la mise en place des personnels, le gérant investira pour les matériels nécessaires. Dans notre cas, les personnels se composent d'un gérant propriétaire, d'un responsable administratif et financier, agent comptable, d'un ou une secrétaire, des enseignants, des agents de nettoyages, et un gardien. Nous allons citer ci-dessous les profils respectifs des agents exigés pour le recrutement au sein du projet et aussi les qualités du gérant propriétaire.

Gérant :

- Avoir le diplôme du 3eme cycle,
- Maîtrise de l'outil informatique,
- 2ans d'expérience dans un poste similaire,
- Sens de l'organisation et de leadership,
- Méthodique.

Responsable administratif et financier :

- Avoir le diplôme de Bacc+ 4 en économie ou en gestion
- 3ans d'expérience au minimum,
- Maîtrise parfaite de l'outil informatique,
- Maîtrise des logiciels sages SAARI, ou ciel compta,
- Avoir un sens de l'organisation

- Dynamique.

Enseignants :

- Avoir le diplôme de bacc + 3 au minimum en informatique, en économie et en gestion,
- 4 ans d'expérience dans un poste similaire,
- Avoir le sens de négociation,
- Avoir un sens de responsabilité et d'organisation.

Agent comptable :

- Avoir le diplôme de bacc+2, en comptabilité,
- 2 ans d'expérience dans un poste similaire,
- Avoir la capacité de négociation,
- Maîtrise de l'outil informatique,
- Dynamique.

Secrétaire :

- Avoir le diplôme de Bacc au minimum,
- 4 ans d'expériences dans un poste similaire,
- Maîtrise parfaite de Français, l'anglais sera un atout,
- Maîtrise de l'outil informatique surtout Word et Excel,
- Dynamique.

Agents de nettoyages :

- Avoir le diplôme de CEPE au minimum
- Dynamique, Honnête

Gardien :

- Avoir le diplôme de CEPE au minimum,
- 4ans d'expérience dans un poste similaire,
- Connaissance en arts martiaux sera un atout,
- Dynamique, Honnête.

3- Les salaires prévisionnels pour l'année 1

Ce sont les charges du personnel, c'est-à-dire leurs salaires mensuels. Nous allons présenter dans un tableau ci-dessous le salaire mensuel de chaque personnel.

Tableau N°04 : Le salaire du personnel (en Ariary)

FONCTIONS	Nombre	Salaire mensuel/ Personne	Salaire mensuel total
Directeur	01	240 000	240 000
Secrétaire	01	120 000	120 000
R.A.F	01	150 000	150 000
Enseignants	04	230 000	920 000
Agent comptable	01	130 000	130 000
Agents de nettoyages	02	80 000	160 000
Gardien	01	70 000	70 000
TOTAL	11		1 790 000

D'après ce tableau, nous avons remarqué que le salaire du personnel s'élève à Ar 1 790 000 par mois.

Tableau N°05 : Les autres charges (en millier d'Ariary)

Rubriques	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	Total
Electricité	120	120	120	120	120	120	120	120	120	60	60	60	1 260
Eau	40	40	40	40	40	40	40	40	40	20	20	20	420
Fourniture de bureau	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	600
Entretien matériel						60						60	120
Total	210	210	210	210	210	270	210	210	210	130	130	190	2 400

Ce tableau nous montre les dépenses pour les autres charges au cours de la première année d'exploitation. Ces charges s'élèvent à Ar 2 400 000. ANNEXES 3

Le tableau ci-dessous nous montre les variations des ressources et des emplois du projet.

Tableau N°06 : Tableau de financement (en Ariary)

Rubriques	Montant	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Année 5
Apport en capital	4 675 000					
Autofinancement		45 500 000	55 700 000	67 400 000	77 500 000	90 000 000
Amortissements		8 685 000	8 685 000	8 685 000	8 685 000	4 835 000
Emprunt à long et à moyen terme BOA	57 700 000					
A- TOTAL DES RESSOURCES	62 375 000	54 185 000	64 385 000	76 085 000	86 185 000	94 835 000
Immobilisations corporelles	61 775 000					
Distributions (remboursement)		24 234 000	21 695 200	19 156 400	16 617 600	14 078 800
B- TOTAL DES EMPLOIES	61 775 000	24 234 000	21 695 200	19 156 400	16 617 600	14 078 800
C- Variations de fonds de roulement (A-B)	600 000	29 951 000	42 689 800	56 928 600	69 567 400	80 756 200
D- Variations de BFR						
E- Variations de trésorerie (C-D)	600 000	29 951 000	42 689 800	56 928 600	69 567 400	80 756 200
F- Cumul de trésorerie (E+F...)	600 000	30 551 000	73 240 800	130 169 400	199 736 800	280 493 000

D'après ce tableau, nous avons constaté que la tenue de la trésorerie est de Ar 600 000,00 au début de l'exploitation. Cette somme ne cesse d'augmenter au cours de cinq années d'activités du projet. Cela veut dire que nous pourrions renouveler les matériels amortis à la cinquième année d'activités

- Le compte de résultat par nature

Nous allons présenter dans le tableau ci-dessous le compte de résultat par nature.

Tableau N°07 : Compte de résultat par nature : (en Ariary)

Rubriques	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Année 5
Recettes	45 500 000	55 700 000	67 400 000	77 500 000	90 000 000
CH.PERS	21 480 000	21 480 000	27 000 000	27 000 000	27 000 000
R.B.E	24 020 000	34 220 000	40 400 000	50 500 000	63 000 000
D.A.A	8 685 000	8 685 000	8 685 000	8 685 000	4 835 000
CH.FI	12 694 000	10 155 200	7 616 400	5 077 600	2 538 800
Autres CH	2 400 000	2 460 000	2 520 000	2 580 000	2 640 000
R.A.I	241 000	12 919 800	21 578 600	34 157 400	53 148 200
Impôts (30%)			6 473 580	10 247 220	15 944 460
RESULTAT	241 000	12 919 800	15 105 020	23 910 180	37 203 740
D.A.A	8 685 000	8 685 000	8 685 000	8 685 000	4 835 000
MBA	8 926 000	21 604 800	23 790 020	33 595 180	43 038 740

D'après ce tableau la capacité d'autofinancement ne cesse d'augmenter pendant cinq années d'exploitation.

$$VAN = \text{MBA} (1 + i)^{-n} - C$$

ANNEXES 4 : Calcul des indicateurs financiers

- La valeur actuelle nette (VAN)

Nous allons calculer la VAN par la formule suivante :

Avec MBA : Marge Brute d'Autofinancement

i : Taux d'actualisation (22 % dans les banques primaires)

n : la durée de la récupération des capitaux investis

C : montant d'investissement s'élevant à Ar 62 375 000,00

Tableau N°08 : Présentation de calcul de la VAN

Années	MBA	$(1,22)^{-n}$	MBA $(1,22)^{-n}$
1	8 926 000	0,8	7 140 800
2	21 604 800	0,7	15 123 360
3	23 790 020	0,6	14 274 012
4	33 595 180	0,5	16 797 590
5	43 038 740	0,4	17 215 496
TOTAL			70 551 258

Donc, VAN = 70 551 258 – 62 375 000

= 8 176 258 Ar

- Le taux de rentabilité interne

C'est le taux d'actualisation annulant le bénéfice net du projet

Tableau N°09 : Présentation de calcul de TRI

Années	MBA	22%	40%
1	8 926 000	7 140 800	6 248 200
2	21 604 800	15 123 360	10 802 400
3	23 790 020	14 274 012	9 516 008
4	33 595 180	16 797 590	10 078 554
5	43 038 740	17 215 496	8 607 748
TOTAL		70 551 258	45 252 910

Pour calculer le taux de rentabilité interne, nous effectuons une interpolation linéaire par la relation suivante :

$$\begin{array}{ccc} 22 \% & \text{TRI} & 100 \% \\ 70\,551\,258 & 62\,375\,000 & 45\,252\,910 \end{array}$$

$$62\,375\,000 - 70\,551\,258 \quad \text{TRI} - 22 \%$$

=

$$45\,252\,910 - 70\,551\,258 \quad 40 \% - 22 \%$$

$$\text{TRI} - 22 \% = 0,22 \times 18 \%$$

$$\text{TRI} = 25,96 \%$$

- La durée de récupération des capitaux investis

Pour connaître la capacité de récupération des capitaux investis, nous le calculons à l'aide de la MBA.

Tableau N°10 : Présentation de calcul de DRCI

Rubriques	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Année 5
MBA	8 926 000	21 604 800	23 790 020	33 595 180	43 038 740
MBA Cumulée	8 926 000	30 530 800	54 320 820	87 916 000	130 954 740
Investissement			62 375 000		

D'après ce tableau, les capitaux investis seront récupérés entre la deuxième et la troisième année d'exploitation.

Soit n la date à déterminer, donc nous avons :

$$54\,320\,820 \quad 62\,375\,000 \quad 87\,916\,000 \quad \text{MBA cumulée}$$

3

n

4

année

$$n = \frac{62\,375\,000 - 54\,320\,820}{87\,916\,000 - 54\,320\,820} + 1 = \frac{8\,054\,180}{33\,595\,180} + 1 = 1,23$$

$$n = 1,23 \text{ années}$$

$$0,23 \times 12 \text{ mois} = 2,76 \approx 2 \text{ mois}$$

$$0,76 \times 30 \text{ jours} = 22 \text{ jours}$$

$$\text{DDRCI} = 1,23$$

ANNEXES 5

Tableau N°11 : Distribution de la population par région et selon le milieu

Unité : %

Régions	Milieu		
	Urbain	Rural	Ensemble
Analamanga	29,6	10,2	14,5
Vakinankaratra	7,5	9,4	9,0
Itasy	2,5	5,0	4,5
Bongolava	2,1	2,4	2,4
Mahatsiatra Ambony	5,9	8,5	7,9
Amoron'i Mania	2,8	5,4	4,8
Vatovavy Fitovinany	4,4	7,0	6,5
Ihorombe	2,6	1,2	1,5
Atsimo Atsinanana	2,0	3,4	3,1
Atsinanana	6,7	6,4	6,5
Analanjirifo	2,1	3,7	3,4
Alaotra Mangoro	3,5	5,3	4,9
Boeny	4,1	2,0	2,5
Sofia	2,2	6,9	5,8
Betsiboka	2,5	1,8	1,9
Melaky	2,3	0,8	1,1
Atsimo Andrefana	4,6	5,5	5,3
Androy	3,8	3,4	3,5
Anosy	3,0	3,7	3,5
Menabe	2,0	2,2	2,2
Diana	2,3	1,8	1,9
Sava	1,5	4,1	3,5
Total	100,0	100,0	100,0

Source : INSTAT/DSM/EPM2005

Tableau N°12 : Taux d'alphabétisation des individus de 15 ans et plus, par province, milieu et genre

Unité : %

	Urbain	Rural	Hommes	Femmes	Ensemble
Antananarivo	84,1	75,1	80,8	75,5	78,1
Fianarantsoa	70,5	56,0	63,0	54,3	58,5
Toamasina	78,8	59,4	67,3	59,7	63,3
Mahajanga	70,7	54,8	64,6	52,7	58,5
Toliara	54,4	33,9	41,2	35,2	38,2
Antsiranana	81,0	63,7	71,8	61,7	66,6
Ensemble	75,9	58,9	66,8	59,3	62,9

Source : INSTAT/DSM/EPM 2005

Tableau N°13 : Répartition de la population selon le niveau d'instruction, par province

Unité : %

Sans instruction		Primaire	Secondaire	Supérieur	Total
Antananarivo	21,0	58,3	16,2	4,5	100,0
Fianarantsoa	38,2	50,6	9,9	1,3	100,0
Toamasina	33,2	54,3	10,8	1,7	100,0
Mahajanga	40,0	51,0	7,1	2,0	100,0
Toliara	49,9	42,1	7,0	1,0	100,0
Antsiranana	33,2	54,2	10,7	1,9	100,0
Ensemble	33,8	52,5	11,2	2,4	100,0

Source : INSTAT/DSM/EPM 2005

Tableau N°14 : Salaire moyen, chômage et sous-emploi selon les régions**Unité : %**

Régions	Salaire annuel moyen	Taux de chômage	Sous emploi lié à la durée du travail	Emploi inadéquat
Analamanga	1 319 000	5,1	20,6	27,2
Vakinankaratra	621 000	2,0	44,8	61,8
Itasy	581 000	0,9	34,3	60,8
Bongolava	580 000	3,2	28,1	55,8
Mahatsiatra Ambony	964 000	2,5	21,5	38,5
Amoron'i Mania	398 000	3,4	17,3	84,0
Vatovavy Fitovinany	779 000	1,7	30,9	53,3
Ihorombe	1 085 000	2,0	27,9	28,8
Atsimo Atsinanana	602 000	3,8	32,7	60,3
Antsinanana	1 336 000	3,4	28,0	25,5
Analanjirifo	941 000	2,2	28,7	39,6
Alaotra Mangoro	664 000	2,7	25,9	51,0
Boeni	1 181 000	5,3	17,8	26,5
Sofia	1 031 000	1,1	4,0	30,6
Betsiboka	884 000	1,0	16,7	52,2
Melaky	945 000	1,9	17,7	52,2
Atsimo Andrefana	719 000	1,8	28,9	58,2
Androy	1 005 000	0,9	30,0	40,9
Anosy	901 000	3,6	25,9	53,6
Menabe	1 113 000	3,3	23,0	44,8
Diana	1 097 000	7,6	16,0	23,1
Sava	1 310 000	1,4	24,4	22,4
Ensemble	991 000	2,8	25,2	42,5

Source: INSTAT/DSM/EPM2005

Tableau N°15 : Répartition des emplois par secteur institutionnel et par région**Unité : %**

	Publique	Entreprise privée / Zone franche	ONG	Indépendant	Autre	Total
Analamanga	5,5	25,8	0,2	68,5	0,1	100,0
Vakinankaratra	1,4	6,3	NS	92,1	0,1	100,0
Itasy	1,6	3,7	0,6	94,1	NS	100,0
Bongolava	3,3	4,2	0,6	91,9	NS	100,0
Mahatsiatra ambony	2,4	6,0	0,1	91,6	NS	100,0
Amoron'i Mania	1,2	13,1	NS	85,8	NS	100,0
Vatovavy Fitovinany	2,2	2,0	0,2	95,6	NS	100,0
Ihorombe	2,4	2,5	0,1	95,0	0,1	100,0
Atsimo Atsinanana	1,4	3,0	1,0	94,6	NS	100,0
Atsinanana	3,6	4,9	0,3	91,1	0,1	100,0
Analajirofo	2,2	1,3	0,1	96,3	0,1	100,0
Alaotra Mangoro	1,6	5,7	0,1	92,6	NS	100,0
Boeny	3,1	9,9	0,4	86,4	0,3	100,0
Sofia	1,3	1,5	0,1	97,1	NS	100,0
Betsiboka	3,0	3,8	0,2	93,0	NS	100,0
Melaky	2,1	4,1	NS	93,6	0,2	100,0
Atsimo Andrefana	1,9	2,9	0,2	95,0	0,1	100,0
Androy	0,7	0,5	NS	98,9	NS	100,0
Anosy	2,2	4,9	0,4	92,3	0,3	100,0
Menabe	2,3	4,4	0,2	93,0	NS	100,0
Diana	2,5	13,0	0,3	84,0	0,2	100,0
Sava	1,2	4,0	0,1	94,7	NS	100,0
Ensemble	2,5	7,6	0,2	89,7	0,1	100,0

Source : INSTAT/DMS/EPM 2005

Tableau N°16 : Revenus salariaux annuels moyens par sexe et selon la région

	Unité : %		
	Masculin	Féminin	Ensemble
Analamanga	1 579 273	952 153	1 319 134
Vakinankaratra	737 069	460 149	620 763
Itasy	638 598	450 303	580 949
Bongolava	702 904	448 395	580 189
Mahatsiatra ambony	954 679	990 105	964 108
Amoron'i Mania	450 544	344 834	398 200
Vatovavy Fitovinany	982 028	525 537	778 694
Ihorombe	1 255 874	779 936	1 084 763
Atsimo Atsinanana	769 624	416 348	602 069
Atsinanana	1 463 094	1 115 047	1 335 897
Analanjirifo	972 255	877 991	941 107
Alaotra Mangoro	829 884	501 219	664 246
Boeny	1 265 350	991 474	1 181 055
Sofia	1 060 976	960 483	1 031 041
Betsiboka	1 060 976	424 282	883 904
Melaky	1 052 396	668 341	945 451
Atsimo Andrefana	751 609	603 488	718 511
Androy	906 617	1 375 603	1 005 167
Anosy	917 787	874 273	901 037
Menabe	1 229 230	858 381	1 112 830
Diana	1 318 453	711 096	1 096 906
Sava	1 466 885	1 131 356	1 309 545
Ensemble	1 146 722	749 893	990 600

Source : INSTAT/DSM/EPM 2005

Tableau N°17 : Taux de situation d'emploi inadéquat selon la région et selon le sexe**Unité : %**

	Masculin	Féminin	Ensemble
Analamanga	25,1	30,1	27,2
Vakinankaratra	57,8	66,9	61,8
Itasy	59,3	64,0	60,8
Bongolava	45,3	67,1	55,8
Mahatsiatra ambony	38,2	39,1	38,5
Amoron'i Mania	82,1	85,9	84,0
Vatovavy Fitovinany	47,2	60,9	53,3
Ihorombe	24,8	35,6	28,8
Atsimo Atsinanana	56,8	64,2	60,3
Atsinanana	18,4	37,8	25,5
Analanjorofo	42,9	32,9	39,6
Alaotra Mangoro	48,8	53,1	51,0
Boeny	19,4	42,5	26,5
Sofia	34,2	20,7	30,6
Betsiboka	47,5	64,2	52,2
Melaky	51,3	54,7	52,2
Atsimo Andrefana	58,6	56,6	58,2
Androy	52,5	10,4	40,9
Anosy	50,4	58,8	53,6
Menabe	41,9	51,3	23,1
Diana	12,2	41,5	23,1
Sava	28,5	15,9	22,4
Ensemble	39,3	47,3	42,5

Source : INSTAT/DSM/EPM 2005

Tableau N°18 : Incidence et intensité estimées de la pauvreté en 2006, par région**Unité : %**

Milieu	Ratio de pauvreté			Intensité de pauvreté		
	Urbain	Rural	Ensemble	Urbain	Rural	Ensemble
Régions						
Analamanga	35,5	47,1	41,8	12,1	14,4	13,4
Vakinankaratra	48,5	75,7	70,8	14,7	26,0	23,9
Itasy	48,3	70,3	67,6	15,0	25,5	24,2
Bongolava	50,7	65,5	62,6	16,1	20,5	19,7
Mahatsiatra Ambony	65,4	73,0	71,7	23,9	24,8	24,7
Amoron'i Mania	74,5	77,3	76,9	27,1	28,1	27,9
Vatovavy Fitovinany	71,3	82,1	80,5	31,0	35,2	34,6
Ihorombe	74,6	79,4	77,5	29,5	30,7	30,2
Atsimo Atsinanana	70,5	83,6	81,7	31,3	34,8	34,3
Atsinanana	46,8	86,4	77,4	19,2	42,2	37,0
Analanjirifo	71,3	79,1	78,0	30,6	35,5	34,8
Alaotra Mangoro	57,6	56,9	57,0	17,1	18,0	17,8
Boeny	23,2	60,5	46,8	7,0	18,7	14,4
Sofia	64,6	81,4	80,0	24,7	32,6	31,9
Betsiboka	54,2	73,4	67,9	17,5	24,4	22,4
Melaky	59,1	61,7	60,5	19,5	19,9	19,7
Atsimo Andrefana	61,2	78,0	74,8	28,1	36,2	34,7
Androy	81,3	82,5	82,2	38,6	36,9	37,3
Anosy	58,1	76,6	73,1	24,1	30,8	29,6
Menabe	41,9	62,9	58,7	9,9	23,9	21,1
Diana	19,6	58,9	48,5	4,8	19,2	15,4
Sava	52,4	73,5	71,6	15,2	31,0	29,5
Ensemble	50,3	72,3	67,5	18,6	28,0	25,9

Source: INSTAT/DSM, projection à partir des données de l'EPM 2005

BIBLIOGRAPHIE

Ouvrages :

- FAVREAU Louis et Benoît LÉVESQUE ; Développement économique communautaire, économie sociale et intervention, Saint-Foy PUQ, 1996
- ROSANVALLON André; Cours Emploi Formation Développement, Université Pierre Mendès France Grenoble 2 Sciences Sociales, 1996

Rapports :

- Banque mondiale ; Education et formation à Madagascar : Vers une politique nouvelle pour la croissance économique et la réduction de la pauvreté, Juin 2002
- INSTAT / DSM, EPM 2005
- Ministère de l'économie, des finances et du budget ; Rapport Economique et Financier 2003-2004
- DGEP / DPGE ; Programme Cadre de Développement Régional, Amoron'i Mania, Août 2005

Etudes :

- MAEP ; Monographie de la région Amoron'i Mania, Juin 2003
- Ministère de la Fonction publique, du Travail et des Lois Sociales, Secrétariat général ; La Politique Nationale de l'Emploi, 2004
- OMEF ; Secteurs porteurs dans la région Amoron'i Mania, 2006
- OMEF ; Indicateurs Clés du Marché du Travail dans la région Amoron'i Mania, 2006
- PNUD ; Tableau de bord social, Secteur Eau et Assainissement, 2002
- PNUD ; Les Objectifs du Millénaire pour le Développement, 2000
- RAVELOMANANA Mamy Raoul; Elaboration des Indicateurs Clés du Marché du Travail, 2005

Sites Web:

- [Http//www.omef.mg](http://www.omef.mg)
- [Http//www.memoireonline.com](http://www.memoireonline.com)
- [Http//www.africa_onweb.com](http://www.africa_onweb.com)

Auteur : NDREMITSIKY Tsirinony

Adresse : Cité Universitaire ANKATSO I, Chambre 118.

ANTANANARIVO 101

Résumé

L'une des sources de la pauvreté est l'insuffisance de revenu qui est à son tour due à l'insuffisance d'emploi décent et productif. La place du travail est donc centrale pour les individus et les collectivités. Par le travail, l'individu se construit et opère la jonction avec ses semblables ; par la production de biens et de services. Pour améliorer notre production, nous avons besoin d'une éducation. L'éducation et la formation sont considérées comme outil essentiel qui permettra de réduire la pauvreté.

La région Amoron'i Mania est riche en ressources humaines. Cette région produit beaucoup d'intellectuels. Cependant, la création d'emploi qualifiée est considérablement inférieure aux nombres des diplômés. En effet, ces derniers sont obligés d'accepter de travail inférieur à leurs niveaux de qualifications. En outre, leurs formations ne sont pas adaptées aux emplois existants. Cela entraîne de sous-emploi. Cette région est marquée par un taux de sous-emploi élevé (84%). Pour faire face à cette situation, l'amélioration de la qualité de l'enseignement et la création d'un centre de formation professionnelle répondant aux besoins de l'économie de la région s'avère nécessaire.

Mots clés : Développement local, pauvreté, emploi adéquat, emplois productifs, emplois décents.

Nombre de pages: 60

Nombre des tableaux : 32

Nombre des figures : 03

Encadreur: Monsieur RAMIARISON Herinjatovo Aimé