



UNIVERSITÉ D'ANTANANARIVO



FACULTÉ DE DROIT ET DES SCIENCES POLITIQUES

PROJET PROFESSIONNEL PERSONNALISÉ DE L'ÉTUDIANT

**LE DROIT À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
À MADAGASCAR : EFFECTIVITÉ ?**

MÉMOIRE POUR LE MASTER II DROIT PRIVÉ APPLIQUÉ

Présenté et soutenu publiquement le lundi 24 août 2020 par
ANDRIAMIANDRA Émeraude Intsoa

Devant la Commission du Jury

Année Universitaire : 2018-2019

REMERCIEMENTS

Je tiens à exprimer mon éternelle gratitude envers tous les enseignants de la Faculté de Droit et des Sciences Politiques pour m'avoir enseigné et appris cette noble matière qu'est le Droit. Ce fut pour moi un véritable honneur d'avoir été parmi vos étudiants durant ces cinq dernières années.

J'adresse aussi mes profonds remerciements et ma reconnaissance à tous ceux qui m'ont accordé de leurs temps avec leurs grandes disponibilités et leurs conseils avisés ainsi que les précieuses discussions, durant les périodes de recherches, afin de permettre la réalisation de ce mémoire.

Aussi, j'exprime mes sincères remerciements à ma famille et à mes proches pour leur soutien constant et indispensable.

LISTE DES ABREVIATIONS

- ADEFOP : Alliance africaine pour le développement de la formation professionnelle
- AFD : Agence Française de Développement
- AMB : Apprentissage des métiers de base
- APC : Approche par les compétences
- APO : Approche par objectifs
- AUF : Agence Universitaire de la Francophonie
- B.I.T : Bureau International du Travail
- Cass. soc. : Chambre sociale de la Cour de cassation
- CAP : Certificat d'aptitude professionnelle
- CAPS : Certificat d'aptitude professionnelle spécialisé
- CDD : Contrat à durée déterminée
- CDI : Contrat à durée indéterminée
- CEF : Contrat emploi-formation
- CFA : Certificat de fin d'apprentissage
- CFAR : Comptoir de la formation en alternance et du recrutement
- CFP : Centre de Formation Professionnelle
- CMPL : Centre Malgache de Promotion du Livre
- CNaPS : Caisse Nationale de Prévoyance Sociale
- CNMC : Cadre National Malgache de Certification
- CREAM : Centre de Recherches, d'Études et d'Appui à l'Analyse Économique à Madagascar
- ECP : Ecole de Carrière Professionnelle
- ETFP/DC : Enseignement Technique et la Formation Professionnelle/Développement des compétences
- FMFP : Fonds Malgache de Formation Professionnelle
- FPQ : Formation Professionnelle Qualifiante
- FTLV : Formation tout au long de la vie
- GREFTP : Groupement Régional des Établissements de Formation Technique et Professionnelle
- INSTAT : Institut National de la Statistique
- INTRAL : Institut National du Travail
- J.O.R.M. : Journal Officiel de la République de Madagascar

LT : Lycée technique

METPF : Ministère de l'Emploi, de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle

OCDE : Organisation de Coopération et de Développement Économique

ODD : Objectifs de développement durable

OIT : Organisation Internationale du travail

OMD : Objectifs du millénaire pour le développement

ONEF : Office National de l'Emploi et de la Formation

ONG : Organisation non-gouvernementale

ONUDI : Organisation des Nations unies pour le développement industriel

op. cit. : Opus citatum (auparavant cité)

p. : page

PIDESC : Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels

PIPOM : Promotion de l'insertion professionnelle et de l'Orientation à Madagascar

PME : Petite ou moyenne entreprise

PNEFP : Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

PPP : Partenariat Public Privé

PPTD : Programme pays pour le travail décent

RH : Ressources Humaines

SeFaFi : Sehatra Fanaraha-maso ny Fiainam-pirenena

SIMT : Système d'Information sur le Marché du Travail

SIVP : Stage d'initiation à la vie professionnelle

SRIE : Système Régional de l'Information pour l'Emploi

UNDP : Programme des Nations unies pour le développement

UNESCO : United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization

UNICEF : United Nations International Children's Emergency Fund

VAE : Validation des Acquis de l'Expérience

SOMMAIRE

PARTIE I. L'EFFECTIVITÉ RELATIVE DU DROIT À LA FORMATION PROFESSIONNELLE, RÉSULTAT D'UN PARADOXE SOCIO JURIDIQUE

Chapitre 1. La valorisation du capital humain, objectifs des efforts de consécration

Section 1. Le système malagasy de formation professionnelle

Section 2. La prépondérance du rôle des acteurs institutionnels

Chapitre 2. L'ineffectivité du droit à la formation professionnelle, conséquences des lacunes persistantes

Section 1. Les obstacles à l'accès à la formation professionnelle

Section 2. La divergence des intérêts mis en cause

PARTIE II. UN SYSTÈME SOUPLE ET ÉQUITABLE, FACTEUR D'EFFECTIVITÉ DU DROIT À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Chapitre 1. La pertinence d'une formation professionnelle de qualité

Section 1. La nécessité de correspondance entre l'offre et la demande de compétences

Section 2. La valorisation des compétences acquises

Chapitre 2. La prise en compte de la réalité du contexte malagasy

Section 1. Les défis à relever

Section 2. Les perspectives d'évolution

INTRODUCTION

Progrès technologiques, environnement hautement concurrentiel, combiné à une économie contemporaine qui repose de plus en plus sur le « travail du savoir »¹ a fait que le marché actuel du travail rencontre des mutations majeures dans divers secteurs d’activité. Il en découle que « ce sont les compétences qui feront la différence entre rester au sommet de la vague et se faire distancer »². À Madagascar, « la population active Malagasy est caractérisée par sa faible productivité due à la faiblesse des compétences et le manque de qualification de la main d’œuvre. [...]. Cette faible productivité s’explique par le faible niveau d’instruction de la population en âge de travailler, à savoir 33 % des actifs sont sans instructions, 52 % sont de niveau primaire ; 14 % dépassent le niveau primaire en milieu urbain, 11 % en milieu rural ; 11,9 % seulement des actifs sont de niveau secondaire et 2,8 % sont de niveau universitaire. »³ Accorder une place privilégiée au facteur humain et au développement de compétences afin de permettre une adéquation entre l’offre et la demande de compétences⁴ est de mise. Cette stratégie se base nécessairement par une voie : la formation professionnelle.

L’étude de l’effectivité⁵ du droit à la formation professionnelle⁶, ou bien l’étude de l’effectivité d’un droit de manière générale n’est pas chose aisée. Toutefois, mieux

¹ Silicon Valley en reflète la réalité.

² Angel Gurria, Secrétaire général de l’OCDE.

³ CREAM, *Les problématiques de l’Emploi et Solutions à Madagascar*, n° 005, Antananarivo, 1^{er} Trimestre 2013, p. 1.

⁴ Une précision s’impose sur ce point. Sur le marché du travail, l’offre de travail est différente de l’offre d’emploi. L’offre de travail correspond à la demande d’emploi et ce sont les ménages qui offrent leur force de travail aux entreprises. L’offre de travail vient des ménages. Tandis que sur le marché de l’emploi, l’offre d’emploi correspond à la demande de travail et ce sont les entreprises qui font des offres aux ménages. L’offre d’emploi provient ainsi des entreprises.

⁵ Ce terme vient du latin « *effectus* » qui signifie « qui existe réellement » et à « *effectivus* » qui désigne ce qui « se traduit par un effet », « par des actes réels ». Le terme effectivité est à distinguer de l’« efficacité » sauf dans le cas où le terme « efficacité » prend le sens de « ce qui produit des effets ». Quoi qu’il en soit, l’« effectivité » renvoie à ce qui est *réel* ou *en vigueur*.

⁶ La jurisprudence de la Chambre sociale de la Cour de cassation française, par un arrêt inédit en date du 5 mars 2014, a tenu à préciser que le droit à la formation n’est pas une liberté fondamentale en énonçant que « le juge ne peut, en l’absence de disposition le prévoyant et à défaut de violation d’une liberté fondamentale, annuler un licenciement » en ajoutant que « la méconnaissance par l’employeur du droit du salarié à une action de formation professionnelle prévu par l’article L1225-59 du code du travail ne caractérise pas la violation d’une liberté fondamentale. ». En effet, le principe est que la nullité d’un licenciement ne peut être prononcée qu’en présence d’un texte spécifique, ou à défaut, en violation d’une liberté fondamentale. En l’espèce, les Hauts magistrats ont estimé que le manquement de l’employeur à son obligation de formation, suivant l’article L 1225-59 du code français du travail, prévu après le retour de congé parental d’éducation d’un salarié ne caractérise pas une violation d’une liberté fondamentale. Un tel comportement ne peut que justifier un licenciement fautif dépourvu de cause réelle et sérieuse. Une telle position de la Cour de cassation précise ainsi que le droit à la formation est un moyen permettant d’assurer l’employabilité de chaque salarié et non une finalité en soi nécessitant d’être érigée au rang des libertés fondamentales.

comprendre la thématique nécessite tout d'abord de définir la notion de « formation professionnelle ». De prime abord, il est à remarquer que la formation professionnelle constitue une des voies de spécification de la formation. Pour le législateur Malagasy, la formation professionnelle est un « processus d'apprentissage qui permet à un individu d'acquérir les connaissances et compétences nécessaires à l'exercice d'un métier ou d'une activité professionnelle »⁷. Le législateur adopte ici une définition assez large. Mais vu la complexité du système, se hasarder dans des définitions serait risqué. Toutefois il est ici question de tentative de définition pour mieux cerner le concept à travers la définition de trois auteurs, qui avancent des définitions en complémentarité l'une de l'autre. Ainsi, certain auteur la définit comme « toute activité qui essaye, délibérément, d'améliorer ou de compléter les connaissances, aptitudes ou attitudes d'une personne dans son travail »⁸ pour « atteindre un objectif de productivité et d'efficacité, grâce à une main-d'œuvre adaptée, tout en s'efforçant de combler ses aspirations »⁹. De cette définition ressort les finalités de la formation pour l'entreprise. Pour d'autres auteurs, « la formation est l'ensemble des compétences acquises par le personnel, à partir de la formation initiale, en passant par la formation continue mais également à travers les expériences professionnelles »¹⁰. Ici, les auteurs mettent en exergue le développement et l'acquisition des compétences comme objet de la formation ; le moment du début de la formation avant l'activité professionnelle à travers la formation initiale ; en affirmant par la même occasion que l'expérience professionnelle en elle-même est formatrice. Une troisième définition démontre que la formation en milieu de travail est un ensemble d'activités [...], destinées à l'acquisition et à l'amélioration des connaissances techniques et pratiques nécessaires à l'exercice d'une fonction ou d'un emploi et visant à rendre l'employé plus apte à effectuer son travail au sein d'une organisation¹¹.

La compétence étant l'objet de la formation professionnelle, elle est définie par la loi comme « un ensemble intégré de ressources (connaissances, savoir-faire, attitudes comportementales) dont la combinaison dynamique permet d'exercer avec succès toute ou partie cohérente d'une fonction, d'une activité ou d'une tâche dans une situation donnée et

⁷Art. 3, al. 18, loi n° 2015-040 du 9 décembre 2015 portant orientation de la Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (PNEFP).

⁸ Pierre CANDAU, *Audit social : méthodes et techniques pour un management efficace*, Vuibert, Paris, 1985, p. 228.

⁹ Idem., p. 229.

¹⁰ Henri SAVALL et Véronique ZARDET, *Ingénierie stratégique du roseau*, Economica, Paris, 1995, p. 495.

¹¹ Ghislaine LAROCHE, *L'encadrement post-formation et le transfert des apprentissages en milieu de travail en contexte de coopération internationale*, Thèse en vue de l'obtention du grade de Philosophiae Doctor (Ph.D), Université de Montréal, QC, Canada, 2006, p. 20.

avec un degré de performance correspondant aux exigences du marché du travail. »¹². Le mot « compétence » vient du latin « competere » qui a un double sens, à savoir, d'une part « chercher à obtenir ensemble, en concurrence », et d'autre part, « se rencontrer, coïncider, s'accorder, convenir ». La « compétence » dont on fait référence ici vient du deuxième sens (symétrie, accord, rencontre) qui implique une correspondance entre les connaissances et les actes, par exemple, quand on parle de compétences professionnelles d'une personne¹³.

Il est à remarquer que le droit à la formation professionnelle ne signifie pas nécessairement « droit d'accès à un dispositif de formation » ou « à des actions de formation ». La Constitution Malagasy dispose que « Le travail et **la formation professionnelle** sont pour tout citoyen un droit et un devoir »¹⁴, en ajoutant que « L'État s'engage à développer la formation professionnelle »¹⁵. L'État garanti l'égal accès à la formation professionnelle pour l'ensemble des citoyens. L'employeur ne peut en dénaturer la portée ou en refuser la reconnaissance. Il en découle que ce n'est pas parce que la personne est active¹⁶, salariée ou parce qu'il est en recherche d'emploi que le droit à la formation professionnelle lui est dû. C'est un droit qui lui est dû parce que c'est un citoyen comme tout autre et il dispose en conséquence des mêmes droits. Chaque citoyen possède un droit propre à la formation professionnelle. L'attente étant une amélioration efficace de l'individu dans l'exécution de ses activités et de ses tâches professionnelles.

Reconnaitre ce droit faisait déjà partie des préoccupations du législateur Malagasy depuis l'indépendance de Madagascar en 1960. En effet, en 1964, l'on peut déjà retracer l'importance accordée par le législateur Malagasy à la formation professionnelle en consacrant des dispositions relatives aux types de formation professionnelle telle que l'apprentissage. Pour ne citer par exemple que du décret n° 64-081 du 6 mars 1964 réglementant l'apprentissage qui régissait à l'époque les modalités de conclusion du contrat d'apprentissage, l'exécution et la fin du contrat d'apprentissage, ainsi que le contrôle de l'apprentissage et un modèle de certificat d'apprentissage à la fin de ses dispositions. Aussi, il

¹² Art. 3, al. 4, Loi n° 2015-040 du 9 décembre 2015.

¹³ <https://www.orthodidacte.com/videos-francais/decortiquons-le-mot-competence/> [page consultée le 2 mars 2020].

¹⁴ Art. 27, Constitution malagasy du 11 décembre 2010 actuellement en vigueur. (Constitution de la Quatrième République).

¹⁵ Art. 23, Constitution malagasy du 11 décembre 2010.

¹⁶ La *population active (les actifs)* comprend toutes personnes, qui, à partir d'un âge déterminé, sont considérées comme pourvues d'un emploi (ou population active occupée, dite également « population active ayant un emploi ») et les chômeurs en recherche d'emploi (ainsi, si le chômeur n'est pas en recherche d'emploi, il ne peut être considéré comme une personne active). Pour précision, en droit malagasy, l'âge minimum légal d'accès à l'emploi est de 15 ans selon l'article 100 de la loi n° 2003-044 du 28 juillet 2004 portant Code du travail.

est arrivé que le droit à la formation professionnelle soit explicitement cité par le constituant en disposant expressément que « Tout adolescent a droit à la formation professionnelle »¹⁷.

Jusqu'alors, le dispositif général de la formation professionnelle tire sa source des règles juridiques du droit commun. Toutefois, en droit Malagasy, un souffle d'innovation a été apporté par la loi n° 2015-040 du 9 décembre 2015 portant orientation de la Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (PNEFP)¹⁸. Cette loi fixe les cadres juridiques et institutionnels en matière de formation professionnelle et d'emploi. De ce fait, elle édicte les principes directeurs en la matière et vise la mise en œuvre d'une politique de formation professionnelle dans une perspective d'apprentissage tout au long de la vie, respectueuse de l'environnement selon les principes de l'égalité et de l'équité¹⁹. Parmi les corollaires de cette loi, et à la demande du secteur privé, on peut citer la mise en place du Fonds Malagasy de Formation Professionnelle²⁰ institué par la loi n° 2017-025 du 30 janvier 2018 portant création d'une contribution financière des entreprises au développement de la formation professionnelle continue et d'un fonds de gestion de cette contribution. Ce fonds constitue désormais, avec les 70 systèmes de financement de la formation professionnelle dans le monde, le système Malagasy de financement de la formation professionnelle. L'on peut dès lors qualifier l'institution d'un tel fonds comme le commencement d'une nouvelle ère vers un développement se basant parmi les besoins réels de la population Malagasy relatifs aux carences en matière de formation professionnelle, surtout concernant l'adéquation entre offre de travail et besoin en compétences du milieu professionnelle, en offrant aux jeunes, aux demandeurs d'emploi, aux salariés, aux travailleurs indépendants désirant perfectionner leurs compétences, des opportunités en finançant les diverses formations suivant des modalités que nous verrons ultérieurement.

Au niveau régional, la formation professionnelle est devenue une thématique majeure à laquelle se sont penchés les dirigeants du continent africain. D'où la mise en place de l'Alliance africaine pour le développement de la formation professionnelle²¹. Madagascar a intégré l'Adefop le 20 juin 2019. Cette Alliance a pour objectif le renforcement des échanges

¹⁷ Art. 23, Constitution malagasy du 29 avril 1992. (Constitution de la Deuxième République).

¹⁸ Cette loi s'inscrit dans la réalisation de l'Axe 4 du Plan National de Développement élaboré en 2014 dédié à la revalorisation du capital humain en tant que levier du processus de développement, qui s'intitule « Axe 4 : Capital humain adéquat au processus de développement ».

¹⁹ Art. 2, loi n° 2015-040 du 9 décembre 2015.

²⁰ Art. 20, loi n° 2017-025 du 30 janvier 2018.

²¹ L'ADEFOP a été lancé le 18 avril 2017 à Meknès, au Maroc en vertu d'une convention-cadre multilatérale signée par le Maroc et 15 pays africains membres. Un comité exécutif composé d'un représentant de chaque pays membre assure le pilotage de l'Alliance. Madagascar étant un pays membre de l'ADEFOP. Madagascar est ainsi représenté par un représentant au sein du Comité exécutif. Depuis 2019, le Maroc en assure la présidence pour un premier mandat de trois ans.

et de coopération entre les pays partenaires au sein du continent africain, l’élaboration d’une stratégie de formation professionnelle adaptée et en adéquation avec les besoins des secteurs économiques de ces pays, la promotion de la restructuration et le nivelingement des dispositifs de formation professionnelle initiale et continue surtout en ce qui concerne l’assistance technique d’ingénierie de formation de formateurs. Le but est donc d’assurer la qualification de la jeunesse africaine comme étant une véritable richesse pour le continent africain. Dans ce cadre, un Forum africain sur la formation professionnelle sous le thème de « Gouvernance des systèmes de formation professionnelle au service de l’employabilité et de la compétitivité en Afrique » s’est tenu les 21 et 22 décembre 2018 à Dakhla, sanctionné par la « Déclaration de Dakhla pour la promotion et le développement de la formation professionnelle en Afrique »²².

Sur le plan international, les instruments normatifs des Nations Unies sur la base de l’article 23 de la Déclaration Universelle des Droits de l’Homme garantie le droit au travail²³. Or favoriser la formation professionnelle participe à l’exercice effectif du droit au travail. L’article 6, alinéa 2 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels²⁴ conforte cette idée en spécifiant que « Les mesures que chacun des États partis au présent Pacte prendra en vue d’assurer le plein exercice de ce droit doivent inclure l’orientation et la formation techniques et professionnelles [...] ». Pour l’OIT, en tant qu’organisation normative, elle produit des normes internationales. À cet effet, spécifiquement et à titre indicatif, en matière de formation professionnelle, l’OIT a élaboré deux conventions internationales relatives à l’« Orientation et formation professionnelle » constituées d’une part, par la Convention (n° 140) sur le congé-éducation payé de 1974. Cette Convention dispose que le congé éducation « signifie un congé accordé à un travailleur à des fins éducatives pour une période déterminée, pendant les heures de travail, avec versement de prestations financières adéquates ». D’autre part, la Convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines de 1975 qui édicte que les politiques et les programmes d’orientation et de formation professionnelle adoptés par chaque États devront « encourager et aider toutes personnes, sur un pied d’égalité et sans discrimination aucune, à développer et à utiliser leurs

²² Cette déclaration s’inscrit ainsi dans la mise en œuvre de la stratégie continentale 2016-2026 et dans l’agenda de l’Union Africaine 2063, dans un but notamment de développement durable et de moyen de réduction des flux migratoires.

²³ Le droit au travail signifie que toute personne qui veut travailler puisse le faire à travers une distribution adéquate du travail et de l’accès aux ressources. Le droit au travail traite principalement de l’accès au travail, et par conséquent les personnes qui n’ont pas accès au travail font l’objet d’attention particulière.

²⁴ Le PIDESC, adopté le 16 décembre 1966 par l’Assemblée générale des Nations Unies dans sa résolution 2200A (XXI), est un traité international multilatéral. Ce traité a été signé par Madagascar le 14 avril 1970 et ratifié le 22 septembre 1971.

aptitudes professionnelles dans leur propre intérêt et conformément à leurs aspirations, tout en tenant compte des besoins de la société. »²⁵.

Aborder l’« Effectivité du droit à la formation professionnelle à Madagascar » est crucial du fait que, le législateur à travers l’adoption des textes y relatifs, les entreprises privées, les professionnels du domaine, s’accordent à dire que la formation professionnelle est un domaine à ne pas négliger puisqu’elle constitue un des leviers pour un développement durable de la Nation. Cette concertation tourne autour de l’idée de permettre aux actifs quelques soit son statut (demandeur d’emploi, salarié...) de mettre à jour et/ou d’acquérir des compétences et connaissances dans le but d’évoluer professionnellement et de progresser d’un niveau de qualification au moins dans sa vie professionnelle. Cette étude suppose de mesurer l’impact du droit sur les pratiques sociales en rattachant l’analyse normative au « pôle réaliste du droit ». Ce qui implique la problématique des effets du droit. L’effectivité est à nuancer de l’efficacité en ce que l’effectivité est par définition la production d’effets compatibles avec les finalités poursuivies par la norme juridique. Ce qui implique la mise en exergue de l’absence ou de l’existence d’un écart entre le droit et les pratiques sociales.

Il est donc important d’observer le développement du système juridique et de son évidence apparente. Trois façons permettent de procéder à l’étude de la question de l’effectivité. Elle peut être abordée soit sous l’angle des lacunes du droit, soit en termes de comportement des acteurs sociaux, ou bien, par la recherche d’une efficacité sociale. La combinaison de ces trois idéaux s’avère impérative pour connaître de l’effectivité du droit à la formation professionnelle à Madagascar.

Partant de ce constat, peut-on affirmer l’existence d’un réel droit à la formation professionnelle à Madagascar ?

Pour répondre à cette question, ce mémoire suivra un raisonnement suivant deux angles différents constituant ses deux grandes parties. La première facette de ce mémoire se concentrera alors à relater l’idée que l’effectivité du droit à la formation professionnelle est relative et ceci est le résultat d’un paradoxe socio juridique (Partie I). Cette première partie consiste tout d’abord à cerner le système Malagasy de formation professionnelle à travers ses dispositifs de formation professionnelle, ses enjeux, sa place et son importance dans la vie

²⁵ A titre de remarque, au moment de la rédaction de ce mémoire, ces deux conventions n’ont pas encore été ratifiées par Madagascar. Ainsi, outre ces deux conventions, il y a également les trois Recommandations de l’OIT : Recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines de 2004, la Recommandation (n° 136) sur les programmes spéciaux pour la jeunesse de 1970 et la Recommandation (n° 148) sur le congé-éducation payé de 1974.

active. C'est un préalable de connaître le cadre théorique pour mieux appréhender le cadre pratique. Révéler ensuite un phénomène paradoxal entre d'une part, un système qui est motivé à promouvoir et à favoriser la formation professionnelle. Ceci afin de permettre aux individus une insertion et une réinsertion professionnelle, une employabilité dans une perspective d'obtention d'un travail après la formation. Et d'autre part, les limites constituant un frein à l'accès à une formation professionnelle et dans le respect de la loi.

Il découle de source que le cadre juridique reste encore perfectible. Ainsi, un système souple et équitable constituerait un facteur d'effectivité du droit à la formation professionnelle (Partie II). Toutefois, des défis sont encore à relever, telle que la caractérisation d'un système de formation professionnelle efficace impliquant l'organisation d'une formation professionnelle de qualité, tout en tenant compte de la réalité à Madagascar et les perspectives en la matière.

PARTIE I. L'EFFECTIVITE RELATIVE DU DROIT A LA FORMATION PROFESSIONNELLE, RESULTAT D'UN PARADOXE SOCIO JURIDIQUE

L'analyse du système malagasy de formation professionnelle est un passage obligé pour pouvoir évaluer l'existence d'un réel droit à la formation professionnel à Madagascar. Le droit malagasy a son propre système tel qu'il est prévu par les textes même s'il n'est pas encore aussi élaboré qu'en droit comparé comme en droit français par exemple. C'est le fruit d'une concertation entre les acteurs du domaine et d'une longue construction structurelle notamment entre l'Etat, le patronat malagasy, les travailleurs en collaboration avec les partenaires. Le but en est d'assurer une formation tout au long de la vie.

En pleine restructuration, le système actuel est favorable et est réceptif à toute idée de remaniement et de rénovation du système pour le mettre plus en adéquation avec les réalités et les besoins réels au niveau de chaque secteur d'activité en répondant aux besoins des personnes actives. Si telle est la situation, cela sous-entend l'existence de restrictions persistantes conduisant à l'ineffectivité du droit à la formation professionnelle (Chapitre 2), malgré les efforts de consécration tendant vers la valorisation du capital humain (Chapitre 1).

CHAPITRE 1. LA VALORISATION DU CAPITAL HUMAIN, OBJECTIFS DES EFFORTS DE CONSECRATION

Le capital humain se définit comme l'ensemble des capacités intellectuelles et physiques d'un individu à produire, en lien avec son état de santé et son savoir. Ces capacités s'acquièrent par l'accumulation de connaissances générales ou spécifiques. Cette notion de « capital humain » sous-tend l'idée qu'il s'agit d'un stock immatériel cumulé et usé, imputable à une personne²⁶. Cet accroissement des connaissances passe nécessairement par les dépenses de formation pour constituer le capital humain, au même titre que les dépenses d'investissements des entreprises menant à la création de capital physique.

Des mesures ont donc été mises en place pour que les actifs puissent accéder à des actions de formation leur permettant d'acquérir les compétences adéquates s'alignant avec les besoins réels du monde professionnel. La formation professionnelle est donc un moyen d'enrichissement du capital humain.

La formation professionnelle étant un moyen d'enrichissement du capital humain, il convient d'analyser le contexte du système malagasy de formation professionnelle (Section 1). Démontrer ensuite les dispositifs de formation professionnelle en droit positif malagasy, auxquels les citoyens ont droit. Certes, c'est un droit qui leur est propre, toutefois, sa concrétisation implique une nécessaire intervention des acteurs institutionnels dont le rôle est prépondérant pour garantir son effectivité (Section 2).

SECTION 1. LE SYSTEME MALAGASY DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Pour enrichir son capital humain, la personne active dispose des dispositifs de formation professionnelle mis en place par les textes législatifs (§1) suivant un contexte structuré et organisé, constituant les dispositifs formels. Ces dispositifs formels sont complétés par les apprentissages informels et non formels (§2).

²⁶ Solène CACOT et Christelle REBOUSSIUX, *Le Capital Humain*, p. 1. [en ligne]. <Https://www.google.com/search?q=le+Capital+humain+cacot+sol%C3%A8ne+&client=ms-opera-mini-android&channel=new.com> [page consultée le 1^{er} mars 2020].

Le « capital humain » est une notion introduite par l'économiste Gary Becker (Prix Nobel en 1992), qui analyse l'homme comme un facteur de production.

§1. LES DISPOSITIFS FORMELS DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Les dispositifs de formation professionnelle en droit malagasy se constituent principalement de la formation professionnelle initiale, comme moyen d'acquisition de compétences (A), de la formation professionnelle continue, comme moyen de perfectionnement des compétences (B), tout en tenant compte de la Validation des acquis de l'expérience (VAE) (C).

A. La formation professionnelle initiale, moyen d'acquisition de compétences

Le développement des compétences d'un individu commence même avant toute activité professionnelle. Deux idées s'interfèrent en matière de formation initiale. D'une part, la formation initiale généraliste vise l'acquisition de base théorique, d'une autonomie personnelle et d'une socialisation. D'autre part, elle permet de se préparer directement à la vie active, suivant les contenus appris et de niveau de sortie correspondant aux catégories professionnelles utilisées en entreprises. En droit malagasy, cette formation initiale peut se réaliser sous la forme de l'apprentissage ou de l'alternance. Ainsi, une personne peut commencer sa formation professionnelle en amont même de son activité professionnelle. Le système malagasy est en ce sens un système dual car il permet une formation alliant une formation au sein d'une entreprise tout en suivant des études au sein d'un établissement de formation.

Ainsi, la formation initiale peut être réalisée, selon le code du travail, soit sous la forme de l'apprentissage prévu aux articles 31 et suivants de la présente loi, soit sous la forme d'une formation en alternance ; [...]²⁷. La formation en alternance s'entend de toute formation dispensée au sein de l'entreprise visant à faire acquérir au candidat les savoir-faire nécessaire pour tenir un poste de travail déterminé ainsi que les compétences technique et gestuelle au terme de sa formation²⁸. Il convient alors de voir successivement le contrat d'apprentissage (1), ainsi que les formes de contrat d'alternance correspondant essentiellement au contrat emploi/formation (2), au contrat de qualification (3), au contrat d'adaptation (4) et au contrat de stage d'initiation à la vie professionnelle (5), tout en tenant compte des spécificités du droit français à titre de droit comparé (6).

1. Le contrat d'apprentissage

« Le contrat d'apprentissage est celui par lequel un chef d'établissement industriel, commercial ou agricole, un artisan, ou un faonnier ou toute personne exerçant une profession

²⁷ Art. 192, al. 1, loi n° 2003-044 du 28 juillet 2004.

²⁸ Art. 197, loi n° 2003-044 du 28 juillet 2004.

libérale s'engage à donner ou à faire donner une formation professionnelle méthodique et complète à une autre personne appelée apprenti et par lequel celle-ci s'oblige, en retour, à se conformer aux instructions qu'elle recevra et à exécuter les ouvrages qui lui sont confiés en vue de son apprentissage. »²⁹

L'apprentissage s'inscrit dans le cadre d'une formation initiale. En tant que tel, c'est un dispositif de formation permettant à l'apprenti d'acquérir de manière concrète des connaissances théoriques, les compétences et les savoir-faire afin de maîtriser un métier, de comprendre l'entreprise et de favoriser l'intégration de l'individu au sein d'une entreprise. Il vise à faire acquérir à l'apprenti une qualification³⁰ en vue d'obtenir un diplôme ou un titre professionnel. Dans l'apprentissage, le principe est que 75 % des tâches se font en entreprise et 25 % en cours théorique. C'est un dispositif faisant intervenir le maître d'apprentissage et l'apprenti.

Le maître d'apprentissage est la personne directement responsable de l'apprenti, c'est le tuteur de l'apprenti. Il contribue à l'acquisition par l'apprenti, des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre de diplôme préparé. Il découle de source que pour tenir véritablement son rôle et pour un apprentissage réussi, le maître doit avoir une connaissance de l'environnement réglementaire du contrat d'apprentissage et une parfaite appréhension de la formation professionnelle qu'il devra dispenser. Toutefois, rien n'empêche que la fonction de tuteur soit partagée entre plusieurs salariés de l'entreprise d'accueil, constituant ainsi une équipe tutorale³¹. Ainsi, le maître d'apprentissage devra permettre à son apprenti de développer ses propres capacités professionnelles à travers l'élaboration d'un programme de formation. À la fin de la formation, il devra procéder à une évaluation de la compétence de l'apprenti.

Quant à l'apprenti, il a la qualité de préposé et le statut de salarié. Il bénéficie en conséquence des mêmes droits que les salariés de l'entreprise comme la protection sociale ou la prise en charge en cas de maladie ou d'accident de travail. En outre, il est soumis à des obligations. Il a pour engagement d'être assidu et performant au cours dispensé par l'entreprise et l'établissement de formation. C'est donc une formation de type dual en vertu de la dualité des lieux de formation. En tant que salarié, il est tenu de tenir un poste de travail,

²⁹ Art. 31, loi n° 2003-044 du 28 juillet 2004.

³⁰ On désigne par « qualification professionnelle » l'aptitude du salarié à occuper et remplir un emploi défini dans la classification des emplois. Il appartient à l'employeur de déterminer la qualification d'un salarié en fonction du poste que celui-ci occupera suivant les caractéristiques du poste et la catégorie du salarié tel que employé ou agent de maîtrise.

³¹ Christophe PARMENTIER, *L'ingénierie de formation*, France : Les Editions d'Organisation, Paris, 2008, p. 113.

respecter les règlements intérieurs de l'entreprise et du centre de formation. Il a l'obligation de se présenter à l'examen du diplôme lors de son évaluation.

Le législateur n'a pas omis de préciser les formations entrant dans le cadre de l'apprentissage. Elles sont précisées dans le décret n° 2011-428 du 02 août 2011 portant Structure Générale de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle et Organisation des divers types de formation et fait partie intégrante de la formation professionnelle qualifiante. D'abord, peuvent suivre un perfectionnement professionnel³² au titre de l'apprentissage les personnes non salariées afin que ces derniers puissent s'adapter aux évolutions de la technologie et des conditions de travail.

Ensuite, la formation manœuvre spécialisé³³ est également dispensée par apprentissage pour acquérir des connaissances théoriques et compétences pratiques nécessaires à l'exercice d'un métier³⁴. Il est capable d'exécuter un ensemble de tâches spécifiques sous le contrôle d'un agent de niveau supérieur. Tel est le cas des maçons, peintres, plaquiste qui œuvre dans le métier du bâtiment. La durée de la formation est de deux ans à l'issue de laquelle les apprenants peuvent se présenter à l'examen national sanctionné par un Certificat de Fin d'Apprentissage (CFA) conférant aux apprenants la qualité de Mancœuvre Spécialisé³⁵. Le programme de formation étant fixé par voie réglementaire selon les caractéristiques et les exigences du métier.

Puis, la formation d'Ouvrier Spécialisé³⁶ dont les compétences acquises va lui permettre d'occuper un emploi exigeant une connaissance générale du métier et des connaissances techniques et pratiques appropriées et d'organiser son travail dans le domaine de ses compétences³⁷. La durée de la formation est répartie sur une période de trois ans. Le concours d'entrée est ouvert pour les personnes âgées d'au moins 13 ans, ayant au moins le niveau de sixième titulaire d'un Certificat d'Etude Primaire Elémentaire, ou d'un Certificat de Fin d'Apprentissage (CFA), ou d'un diplôme ou titre équivalent³⁸. L'issue de la formation est concrétisée par une obligation pour les apprenants de se présenter à un examen national, sanctionnée par un Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP), leur conférant la qualité d'Ouvrier Spécialisé. Concrètement, l'ouvrier spécialisé est un ouvrier exécutant un travail

³² Art. 7, décret n° 2011-428 du 2 août 2011.

³³ Art. 15, décret n° 2011-428 du 2 août 2011.

³⁴ Art. 14, décret n° 2011-428 du 2 août 2011.

³⁵ Art. 18, décret n° 2011-428 du 2 août 2011.

³⁶ Art. 20, décret n° 2011-428 du 2 août 2011.

³⁷ Art. 19, décret n° 2011-428 du 2 août 2011.

³⁸ Art. 21, décret n° 2011-428 du 2 août 2011.

précis, sur une machine par exemple, comme le cas des opérateurs de production dans la sidérurgie.

La formation d’Ouvrier Professionnel s’acquiert également par apprentissage, répartie sur une durée de trois ans, ouverte aux élèves de niveau fin de la classe de troisième de l’Enseignement Général ou aux apprenants titulaires du Certificat d’Aptitude Professionnelle (CAP). Cette formation permettra aux apprenants d’acquérir les compétences les rendant capable d’exécuter des travaux et des tâches sur lesquels ils seront appelés à prendre des initiatives et des responsabilités³⁹. La formation est sanctionnée par un diplôme de BEP (Brevet d’Etude Professionnelle) après un examen national.

En tant que contrat, le contrat d’apprentissage doit répondre à des conditions de fond et des conditions de forme. Concernant les conditions de fond, il doit y avoir consentement des parties au contrat, un échange de volonté excluant les travaux forcés. De plus, les parties doivent avoir la capacité juridique pour être apte à signer le contrat. Une précision est toutefois à souligner concernant le contrat d’apprentissage puisque ce contrat peut être « signé par le maître et les parents ou le tuteur de l’apprenti ou leurs représentants si l’apprenti est mineur, par l’apprenti s’il est majeur. », d’ajouter qu’il « est interdit aux apprentis de moins de dix-huit (18) ans d’effectuer des heures supplémentaires. », il en découle donc que l’apprenti peut être un mineur. L’objet du contrat qui correspond aux obligations des parties doit être certain et la cause licite c'est-à-dire qu'elle doit être conforme aux règles de bonnes mœurs et d’ordre public. Concernant les conditions de forme, le contrat d’apprentissage doit être constaté par écrit à peine de nullité⁴⁰, signé par le maître, et les parents ou le tuteur de l’apprenti ou leurs représentants si l’apprenti est mineur, par l’apprenti s’il est majeur. Sur ce point, la jurisprudence réitère qu’un écrit est indispensable pour que le contrat d’apprentissage soit valable. La Cour de cassation considère en effet que « faute d’être constaté par écrit, le contrat d’apprentissage est nul et que cette nullité conduit à considérer l’apprenti comme un jeune travailleur qui doit percevoir une rémunération calculée sur le salaire minimum »⁴¹. Ce contrat contient les conditions de rémunérations, de nourriture et de logement de l’apprenti. En outre, le contrat d’apprentissage contient les conditions définies par les deux parties. La

³⁹ Art. 23, décret n° 2011-428 du 2 août 2011.

⁴⁰ Art. 31, al. 2, loi n° 2003-044 du 28 juillet 2004.

⁴¹ Cass. soc., 28 mars 1996, n° 93-41.139. En l’espèce, le 1^{er} juillet 1991, un jeune apprenti entre au service d’un employeur avec une promesse d’un contrat d’apprentissage. Le contrat est signé le 8 août 1991 et l’employeur le résilie le lendemain, le 9 août 1991. Le jeune apprenti saisit alors le conseil de prud’hommes pour divers chefs de demandes et entre autres, l’obtention de qualité d’ouvrier et une rémunération calculée sur le SMIC. [en ligne]. <https://www.editions-tissot.fr/droit-travail/jurisprudence-sociale-detail.aspx?occID=31> [page consultée le 2 mars 2020].

formation ne commencera qu'après visa du contrat d'apprentissage par l'inspecteur du travail ou à défaut, du sous-préfet du lieu où doit se poursuivre l'apprentissage⁴².

2. Le contrat emploi/formation

Le législateur malagasy a prévu le contrat emploi-formation parmi la formation en alternance⁴³. C'est selon la doctrine, un processus de sélection et d'adaptation de la main-d'œuvre⁴⁴. Elle consiste en une formation alternée et un moyen permettant d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes dont l'objectif est l'acquisition d'une qualification. Ce contrat implique un contrat de travail conclu entre l'employeur et un jeune demandeur d'emploi. Dans ce contrat, l'employeur s'engage au financement de la formation du jeune et à lui garantir un emploi pendant une durée minimum. Le contrat emploi-formation (CEF) est situé au carrefour des systèmes d'emploi et de formation initiale. En tant que tel, ce contrat répond à la problématique de l'inadéquation de la nature des emplois offerts et des formations scolaires. De par sa simplicité et sa souplesse, le CEF permet aux entreprises de mettre en œuvre leur propre système de formation et d'adaptation de la main d'œuvre juvénile.

Dans le cadre du CEF, le principe est la nécessité d'existence d'un lien entre l'emploi et le niveau et la nature du bagage scolaire (ou filière de formation). En effet, la filière de formation suivie est un critère objectif du recrutement du salarié. À titre d'exemple, un jeune ayant exercé un emploi tertiaire pendant le CEF devrait recevoir une formation professionnelle les préparant à ce type d'emploi, tel que les employés de commerce et de la distribution, ou bien le cas des employés de services dont les formations et les qualifications sont plus précises comme les soins personnels, la santé ou le secteur paramédical.

A part les critères objectifs, les exigences des employeurs lors de l'embauche s'attachent également à des critères subjectifs. L'employeur a un libre choix dans le recrutement de « leur » jeune⁴⁵. Les critères objectifs impliquant un niveau d'adéquation emploi-formation s'atténue ainsi face aux critères subjectifs tels que physiques, moraux ou comportementaux. Ou lorsque ce sont les critères physiologiques tels que la force, la rapidité, l'acuité et le visuel qui prédominent, tout en tenant compte des qualités humaines comme le sourire, la sympathie, la capacité d'adaptation, la conscience professionnelle et la capacité de travailler. Dans le cas où le poste à pourvoir requiert des connaissances techniques telles que

⁴² Art. 32, loi n° 2003-044 du 28 juillet 2004.

⁴³ Art. 197, al. 2, loi n° 2003-044 du 28 juillet 2004.

⁴⁴ Marie-Agnès GOUPIL et Frédérique TRIMOUILLE, *Le contrat emploi-formation en 1980*. [en ligne]. <https://travail-emploi.gouv.fr> pdf [page consultée le 1 mars 2020].

⁴⁵ Idem, p. 94.

l'employeur est dans l'obligation de transmettre lui-même le savoir-faire au jeune recruté, le recrutement se fait souvent après un test d'aptitude.

3. Le contrat de qualification

Suivant le principe de la formation en alternance, le contrat de qualification allie une occupation d'un emploi et de formation en même temps. C'est un contrat à durée déterminée, ciblant essentiellement les jeunes de moins de 26 ans dans le secteur marchand. Cette formation a pour objet l'acquisition d'une qualification reconnue par un diplôme ou un titre reconnu ou homologué par les conventions collectives. Dans le contrat de qualification, la formation représente au moins 25% de la durée du contrat. Le titulaire du contrat perçoit un salaire suivant le salaire conventionnel de l'emploi en fonction de l'âge et de l'année d'exécution du contrat et est exonéré de cotisations patronales de sécurité sociale⁴⁶.

4. Le contrat d'adaptation

Le contrat d'adaptation est le contrat qui permet de faciliter l'insertion professionnelle de l'individu, d'adapter sa qualification professionnelle à l'emploi qu'il va occuper dans l'entreprise en bénéficiant d'une formation pratique et théorique qui est complémentaire à leur qualification initiale. Ici, la personne possède déjà les qualifications requises pour occuper rapidement un poste de travail, mais sous la condition qu'une formation complémentaire lui soit attribuée. Ce qui exclut les jeunes effectuant des stages dans le cadre d'un cursus scolaire ou universitaire ou des périodes de formation obligatoire dans le but d'obtenir un diplôme ou un titre professionnel. C'est une formation alternée permettant au jeune de s'adapter à un emploi ou à type d'emploi sous la direction d'un tuteur.

La formation se déroule comme suit : les objectifs et les programmes de formation sont déterminés par l'employeur, le tuteur et le formateur. Ces documents sont annexés au contrat. Le tuteur est désigné par l'employeur. Ce tuteur a la charge d'aider, d'informer et de guider le jeune pendant la durée de son contrat. De plus, pour la certitude que ce tuteur puisse mieux former, il doit en principe justifier d'au moins deux ans d'expérience professionnelle et d'une qualification au moins égale à celle du jeune dont il a la charge, et faire le suivi de trois jeunes au plus, en formation en alternance. Si c'est à l'employeur de procéder à la formation, il doit procéder à la formation de deux jeunes au plus. La durée de la formation est de 200 heures sur une durée maximale de 12 mois si c'est un contrat à durée indéterminée dont le dépassement serait dérogatoire.

⁴⁶ <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1559> [page consultée le 1 mars 2020].

Le contrat d'adaptation est un contrat de travail d'un type particulier, ainsi, les titulaires d'un tel contrat bénéficient des dispositions applicables aux autres salariés à condition que ces dispositions ne contreviennent pas à leur situation particulière de salarié en formation (entre autres l'indemnité de formation). En outre, ils ne sont pas pris en compte parmi les effectifs de l'entreprise concernant le calcul des seuils d'effectif, sauf en ce qui concerne la tarification des accidents de travail. Les principaux bénéficiaires sont les jeunes demandeurs d'emploi ayant accompli un premier cycle complet de formation technologique ou ayant une formation générale nécessitant d'être complétée par des enseignements professionnels et technologiques. Du côté de l'employeur, ce contrat peut être conclu par toutes entreprises privées, y compris les entreprises de travail temporaire.

Concernant ses caractéristiques, les parties peuvent conclure soit un contrat à durée déterminée, soit un contrat à durée indéterminée. Il prend la forme d'un engagement écrit. Pour le contrat à durée déterminée, cette durée peut être comprise entre six et douze mois, exceptionnellement renouvelable une seule fois dans le cas où l'objet du contrat n'a pas été atteint, tel est le cas par exemple en cas d'échec aux épreuves, de congé de maternité, de maladie ou bien en cas de défaillance de l'organisme de formation. En droit comparé, notamment pour le droit français, le salarié ne bénéficie pas de l'indemnité de fin de contrat applicable au CDD. En revanche, le contrat d'adaptation peut être un contrat à durée indéterminée lorsque l'employeur a embauché le jeune pour tenir un emploi permanent dans l'entreprise. Dès lors, il comprend une période dite d'adaptation⁴⁷ dont la durée varie entre six et douze mois. Cette période inclue la formation et la durée doit être précisée par écrit.

Le contrat d'adaptation peut aussi comporter une période d'essai dont la durée ne doit pas recouvrir en totalité la période de formation, puisque le législateur considère cette période comme une période de garantie d'emploi. Ainsi, à titre d'exemple, un jeune est recruté pendant une période de formation dite d'adaptation d'une durée de 6 mois. Le contrat d'adaptation comporte une période d'essai de trois mois. En principe, l'engagement à l'essai peut être librement rompu à tout moment par l'une des parties sans avis préalable. En conséquence, ce contrat peut être mis fin au cours des trois premiers mois puisqu'il s'agit d'une période d'essai. Toutefois, pour les trois mois restant c'est-à-dire à partir du 1^{er} jour du

⁴⁷ En droit français, la jurisprudence a tenu à préciser que la convention de période d'adaptation en entreprise « comporte nécessairement l'accomplissement de tâches professionnelles sous l'autorité fonctionnelle de l'entreprise d'accueil », pour ne pas permettre à son bénéficiaire, un militaire en congé de reconversion en l'espèce, de prétendre à l'existence d'un contrat de travail avec l'entreprise d'accueil. Cass. soc., 4 octobre 2007, n° 06-44106.

4^{ème} mois, et la fin de la période d'adaptation, c'est-à-dire le dernier jour du 6^{ème} mois, le contrat ne peut être mis fin que pour faute grave, force majeure ou accord exprès des parties.

5. Le contrat de stage d'initiation à la vie professionnelle

Par définition, le stage d'initiation à la vie professionnelle permet d'initier le stagiaire ou le futur travailleur aux conditions de travail et aux changements techniques pour permettre de favoriser la promotion sociale et l'accès à différents niveaux de qualification sur le long terme. Pour ce faire, un contrat de stage d'initiation à la vie professionnelle est conclu entre l'employeur et le bénéficiaire du stage. À la différence des contrats entrant dans le cadre de la formation en alternance cités précédemment, le contrat SIVP n'est pas un contrat de travail. Il a pour objet de faciliter l'insertion du stagiaire dans la vie active en l'a aidant à acquérir des compétences professionnelles.

En principe, les bénéficiaires sont les primo-demandeurs⁴⁸ titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou d'un diplôme équivalent. La formation tient lieu principalement au sein des entreprises privées. Mais le stagiaire peut suivre une formation supplémentaire octroyé par un autre organisme de formation avec l'accord préalable de l'employeur. Cette formation se déroule en principe, selon la durée convenue par les 2 parties, pouvant aller jusqu'à 12 mois. Elle peut être exceptionnellement prolongée pendant une période supplémentaire de 12 mois. Le SIVP se déroule donc pendant une durée maximale de 24 mois. Une indemnité de stage est obligatoirement octroyée au stagiaire de la part de l'entreprise d'accueil.

Il faut préciser que « le stage entrant dans un cycle de formation professionnelle ne peut être assimilé à un essai. Toutefois, il peut être effectué simultanément avec l'essai. »⁴⁹. En effet, d'une part, le stage est une occasion pour le stagiaire de parfaire la formation acquise dans le milieu scolaire alors que l'essai permet au professionnel de mener une réflexion sur les fondements théoriques à la base d'un problème pratique. Quoi qu'il en soit, le stage comme l'essai a pour finalité la transposition des connaissances théoriques dans un contexte d'application donnée. Le SIVP est donc recommandé pour un candidat ayant peu d'expérience en milieu professionnel.

Les auteurs ne s'accordent toutefois pas sur l'importance et la portée du stage en tant que moyen d'insertion professionnelle. Le premier courant pense que le stage est une

⁴⁸ Les primo-demandeurs d'emploi sont les personnes cherchant un emploi pour la première fois. Ces primo-demandeurs d'emploi font partie de la population active qui, n'ayant jamais travaillé, constituent la tranche des chômeurs dont l'insertion dans la vie professionnelle est la plus difficile.

⁴⁹ Art. 36, al. 2, loi n° 2003-044 du 28 juillet 2004.

condition importante de professionnalisation d'une filière. De ce fait, le stage est une étape obligatoire avant d'entrer dans la vie active⁵⁰. Conforté par l'idée que les chances d'être recruté par une entreprise au sein de laquelle un jeune a déjà travaillé serait plus forte, combien même il s'agit de formation professionnalisante et même si des différences existent entre les filières et entre les niveaux de formation⁵¹. Cependant, un autre courant doctrinal estime que dans le secteur privé, la possession d'un diplôme professionnel, additionnée à un réseau relationnel très efficace et une attitude volontariste de recherche de l'emploi suffit pour permettre l'employabilité de la personne⁵², abstraction faite de toute utilité d'une formation professionnelle tel que le SIVP. Toutefois, un juste milieu peut être trouvé en prenant en compte l'idée que le stage d'initiation à la vie professionnelle en tant que dispositif de formation en alternance est un complément de la formation acquise dans le système éducatif puisque la construction des savoirs particuliers est facilitée par la pratique. Ainsi, les jeunes diplômés pourront voir dans le SIVP un moyen d'accroissement, de consolidation de leurs savoirs spécifiques, aptitudes et connaissances pour faciliter leur insertion professionnelle.

Dans la pratique, la formation en alternance intéresse les responsables de l'enseignement supérieur et les entreprises privées. Ce qui s'est concrétisé par exemple, par la 1^{ère} édition en 2018 du Comptoir de la formation en alternance et du recrutement (CFAR). Cette initiative tient du constat de la nécessité de l'adéquation des acquis fournis par les écoles, les instituts et les universités aux besoins et aux attentes des entreprises. De ce fait, à travers la formation en alternance, les jeunes diplômés pourront acquérir des expériences et des qualifications en lien avec leur domaine d'étude. En effet, certains responsables des établissements d'enseignement supérieur estime que la formation en alternance constitue une solution pour rendre les jeunes beaucoup plus employables dans le marché du travail puisque ce type de formation allie un temps de formation et un temps de présence en entreprise, c'est-à-dire, étudier tout en travaillant. En parallèle, certains représentants du secteur privé réitèrent l'importance de trouver des talents pour faire partie de l'entreprise afin de mettre en œuvre leur vision.

⁵⁰ Jean-François GIRET et Sabina ISSHENANE, « L'effet de la qualité des stages sur l'insertion professionnelle. Le cas des diplômés de l'enseignement supérieur », Formation emploi [En ligne], 117janvier-mars 2012, mis en ligne le 06 juin 2012, consulté le 1 avril 2020. URL : <http://journals.openedition.org/formationemploi/3514>

⁵¹ Jean-Louis WALTER, *L'insertion professionnelle des jeunes issus de l'enseignement supérieur*, Note du Conseil économique et social, n° 207, Paris, 2005, p. 2.

⁵² Mohammed BOUGROUM et al., *L'insertion des diplômés au Maroc : trajectoires professionnelles et déterminants individuels*, Revue Région et Développement n° 15-2002, Maroc, 2002, p. 62.

6. Les spécificités du système français en matière de formation en alternance

Il faut savoir qu'en droit français, il n'existe désormais que deux types de contrats de formation en alternance à savoir le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation.

Pour le contrat d'apprentissage⁵³, il sera mis en œuvre dans le cadre d'une formation initiale pour l'obtention d'un titre ou diplôme délivré par l'Etat. Les modalités de fonctionnement sont presque similaire à celles du droit malagasy sauf qu'en droit français, ce type de contrat n'est pas disponible pour les Certificats de Qualification Professionnelle⁵⁴ de la branche.

Quant au contrat de professionnalisation⁵⁵, il a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification et de favoriser son insertion ou sa réinsertion professionnelle. Le contrat de professionnalisation a été mis en place en octobre 2004 suite à un accord interprofessionnel conclu le 20 septembre 2003. Le contrat de professionnalisation remplace ainsi depuis 2004 les contrats d'adaptation, les contrats d'orientation et les contrats de qualification.

B. La formation continue, moyen de perfectionnement de compétences

Le principe est que « *La formation professionnelle est un droit pour le travailleur et un devoir pour la Nation.* »⁵⁶. La formation professionnelle des travailleurs en situation d'emploi comprend entre autres la formation professionnelle continue⁵⁷. La formation professionnelle continue ayant pour objet, l'adaptation des travailleurs aux changements techniques et de conditions de travail pour favoriser la promotion sociale ainsi que leur accès aux différents

⁵³ Art. L. 6221-1 et s., Code du travail français.

⁵⁴ Par définition, un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) est une certification créée et délivrée par une branche professionnelle (par une ou plusieurs commissions paritaires nationales de l'emploi (CNPE) de la branche professionnelle) qui atteste de la maîtrise de compétences liées à un métier. Son existence juridique est conditionnée par sa transmission à France compétence. [en ligne] <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/certification-competences-pro/article/certificat-de-qualification-professionnelle-cqp> [page consultée le 1^{er} avril 2020]. Actuellement en France, l'ordonnance n° 2020-387 du 1^{er} avril 2020 permet la prolongation des contrats d'apprentissage en raison de la crise épidémique liée au coronavirus. Cette mesure a été notamment prise en tenant compte de la mesure de confinement engendrant la suspension d'accueil des apprentis et des stagiaires par les centres de formation d'apprentis et les organismes de formation depuis le 12 mars 2020.

La France compétence est une institution nationale publique française créée par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 en son article 36. C'est l'unique instance de gouvernance nationale chargée de la régulation et du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Parmi les missions de France compétence, elle est tenue d'établir et de garantir la pertinence des certifications professionnelles.

⁵⁵ Art. L. 981-4, Code du travail français.

⁵⁶ Art. 91, loi n° 2003-044 du 28 juillet 2004 portant Code du travail. Sur ce point, Tiaray Andriamanana, Syndicaliste et Vice-président du Conseil d'Administration, n'a pas manqué de le réitéré en 2018 que « Le droit à la formation professionnelle est un droit de chaque travailleur, quel que soit son poste ; et c'est écrit noir sur blanc dans le Code du travail. Nous, les travailleurs, devons être vigilants à l'application de ce droit ».

⁵⁷ Art. 192, al. 2, loi n° 2003-044 du 28 juillet 2004.

niveaux de qualification⁵⁸. Ici, le bénéficiaire de la formation se trouve déjà en situation d'emploi et travaille au sein d'une entreprise.

Dans le cadre de la formation continue, il s'agit de donner un nouvel élan à la vie professionnelle du travailleur par l'acquisition de nouvelles compétences lui permettant de se maintenir dans l'emploi, de progresser, de gravir les échelons par de nouvelles qualifications, ou bien pour changer de métier ou de secteur d'activité. Elle constitue l'exécution normale du contrat de travail avec les corollaires nécessaires de cette condition telle que le versement habituel du salaire par l'employeur.

Au titre de la formation continue, il sera nécessaire de voir celle relative à la reconversion professionnelle (1), la formation continue entrant dans le cadre du plan de formation de l'entreprise (2) et la spécificité du congé éducation/formation (3).

1. La formation professionnelle dans le cadre de la reconversion professionnelle

Cette formation « a pour objet de permettre à des travailleurs salariés ou non-salariés, d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente⁵⁹ ». Cette formation permet aux personnes ayant perdu leur emploi de retrouver une autre opportunité professionnelle ; de changer d'orientation professionnelle, d'acquérir une nouvelle qualification ; de mettre à jour leurs compétences afin de gagner en employabilité, d'assurer une pérennité de leur emploi ou bien de viser un réel niveau d'expertise dans leur métier. Enfin, cette formation de reconversion permet à ceux qui considèrent que leurs champs de compétences sont menacés par les évolutions du marché et des technologies de retrouver de nouvelles perspectives professionnelles.

En droit français, le dispositif « Pro-A »⁶⁰ pour reconversion ou promotion par l'alternance se rapproche de la formation en reconversion du droit malagasy. Toutefois, il s'agit ici d'un nouveau dispositif de formation en alternance. Ce dispositif permet au salarié de changer de profession ou de métier, de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle à travers les actions de formation. Tant l'employeur que le salarié peuvent prendre l'initiative du Pro-A. Pour l'employeur, le Pro-A lui permet de faire une anticipation des mutations de l'entreprise et de répondre à ses besoins en compétences. Tandis que pour le salarié, ce dispositif permet une sécurisation de son parcours professionnel et de faire face à d'éventuelle mutation en interne.

⁵⁸ Art. 198, loi n° 2003-044 du 28 juillet 2004.

⁵⁹ Art. 12, décret n° 2011-428 du 2 août 2011.

⁶⁰ Mis en place par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel connu sous l'appellation de « loi avenir professionnel », entrée en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2019.

2. La formation professionnelle suivant le plan de formation de l'entreprise

La formation professionnelle continue du plan de formation⁶¹ de l'entreprise est une formation professionnelle à l'initiative de l'employeur. C'est ce que réitère la chambre sociale de la Cour de cassation en considérant que « l'obligation de veiller au maintien de la capacité des salariés à occuper un emploi relève de l'initiative de l'employeur⁶². »

L'employeur peut ainsi soit envoyer ou non un salarié en formation, soit interrompre la formation et rappeler le salarié à son poste de travail. Ici, le financement des actions de formation est assuré par l'employeur avec maintien de la rémunération et de la protection sociale du salarié en formation. C'est la manière pour l'employeur de respecter son obligation de formation dans le contrat du travail. Pour ce faire, l'employeur se doit premièrement de consulter les représentants du personnel. C'est après avis de ces derniers que l'employeur va planifier les formations en fonction des objectifs prédefinis par l'entreprise. Dans le cadre du plan de formation, l'employeur définit la période du plan (annuelle, pluriannuelle), les domaines de formation à prioriser, les modalités et les mesures logistiques pour une bonne réalisation du programme. Le plan de formation est en quelque sorte un recueil des besoins de formation des salariés⁶³.

Concernant les conditions de forme, la demande de formation du salarié et la réponse de l'employeur peuvent être librement formulé que ce soit de manière verbale ou par écrit, suivant les usages ou les conventions en vigueur dans l'entreprise. Si l'initiative vient de l'employeur, le refus par le salarié de suivre la formation constitue une faute professionnelle de sa part et peut ainsi justifier son licenciement. En effet, cette demande entre dans le cadre du pouvoir de direction de l'employeur (sauf exception, lorsque la formation se déroule hors du temps de travail).

Ainsi, premièrement, *les actions de formation impliquent les actions d'adaptation du salarié au poste de travail*. Ces formations se déroulent durant le temps de travail. Ici, la formation vise à perfectionner un salarié pour qu'il puisse maîtriser son actuel emploi,

⁶¹ En droit français, depuis le 1^{er} janvier 2019, par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel connu sous l'appellation de « loi avenir professionnel », le plan de formation est devenu « le plan de développement des compétences » qui se définit comme l'ensemble des formations décidées par l'employeur pour une année donnée au profit de son personnel.

⁶² Cass. soc., 18 juin 2014, n° 13-14.916. En l'espèce, plusieurs salariés ont saisi le conseil de prud'hommes, après la rupture de leur contrat de travail, pour obtenir des dommages-intérêts au titre du manquement de leur employeur à son obligation de formation. Devant la cour d'appel, les demandes ont été rejetées au motif que les salariés n'avaient émis aucune demande de formation au cours de l'exécution de leur contrat de travail. Mais la Cour de cassation casse et annule l'arrêt de la cour d'appel en considérant que cette obligation de veiller au maintien de la capacité des salariés à occuper un emploi incombe à l'employeur.

⁶³ Sur ce point, une précision est à apporter puisqu'en réalité, il ne s'agit pas à proprement parler de « besoins de formation » mais des « **besoins de compétences** » puisque l'action de formation est la réponse au besoin d'acquisition de compétence.

combler l'écart entre ses compétences et les spécificités du poste. C'est un moyen pour l'employeur d'honorer son obligation d'adaptation.

Deuxièmement, il y a *les actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise* visant à faire acquérir aux salariés de nouvelles connaissances et compétences liées à son adaptation au poste, pour qu'il puisse faire face à des transformations majeures dans l'emploi ou dans l'organisation. Ces actions visent également à combler l'écart entre les compétences du salarié et les exigences du poste occupé. Ces formations se déroulent en cours d'emploi. Il s'agit ici d'une obligation d'adaptation et de reclassement⁶⁴ qui incombe à l'employeur à l'égard des salariés de l'entreprise. Les salariés qui en bénéficient doivent donc les suivre.

Les actions liées au développement des compétences entrent également dans le cadre des actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise. Il y a reconnaissance formelle de l'entreprise pour l'évolution de la qualification du salarié. Elles sont mises en œuvres de manière conjointe entre l'employeur et le salarié en ce que ces dispositifs peuvent être considérés comme la concrétisation de l'idée de co-investissement en formation. En effet, la formation peut se dérouler pendant le temps de travail ou hors temps de travail. Ainsi, les deux parties peuvent cofinancer la formation par l'argent et le temps investi.

Après ces formations, il appartient à l'employeur de s'assurer si le salarié formé est en mesure d'appliquer les compétences qu'il a acquis pendant la formation. Pour ce faire, il doit procéder à une évaluation en observant les modalités de reconnaissance et de valorisation des compétences acquises après la formation. Cette évaluation permet à l'employeur d'apprécier les efforts accomplis par le salarié, si celui-ci s'est montré assidu et s'il a réussi aux évaluations prévues. Pour ce faire, l'employeur établira la différence entre les compétences du salarié avant la formation et les compétences du salarié après la formation pour voir s'il y a eu évolution du salarié ou pas. À la suite de la formation, le salarié formé aura droit à un accès prioritaire aux fonctions disponibles correspondant à la formation suivie⁶⁵.

À titre d'exemple, prenons le cas d'une société offshore ou de toute entreprise en générale qui sera tenue d'organiser des journées d'apprentissages pour ses équipes afin de stimuler la productivité de ses employés ou bien en cas de mutations organisationnelles, de

⁶⁴ Par définition, l'obligation de reclassement correspond à l'action de l'employeur visant à transférer un salarié dans un emploi différent de celui qu'il occupe ou dans un lieu de travail différent. [en ligne]. <https://www.editions-tissot.fr/droit-travail/dictionnaire-droit-travail-definition.aspxc?idDef=574&definition=obligation+de+reclassement> [page consultée le 27octobre 2020].

⁶⁵ Il s'agit ici d'une mobilité interne ou externe, en cours d'emploi, suivant les compétences acquises en formation, en tenant compte des efforts du salarié et l'attribution de la classification relative à l'emploi que le salarié occupe.

changements techniques ou lorsque l’entreprise devra procéder à un reclassement des salariés. L’employeur devra fournir dans ces cas aux salariés concernés des formations professionnelles afin que ceux-ci puissent s’adapter au poste de travail en question en vertu du principe de l’obligation d’adaptation de l’employeur.

3. Du congé éducation/formation

Le congé éducation/formation est un droit reconnu au travailleur suivant la prescription de la loi qui dispose que « Tout travailleur a droit à congé éducation/formation⁶⁶ » avec une durée de 12 jours ouvrables par an, délai de route exclu. Ce congé est payé comme temps de travail par l’employeur, ainsi, le bénéficiaire a droit à une rémunération égale au salaire de base qu’il perçoit habituellement⁶⁷.

Ici, c’est le salarié qui prend l’initiative et la volonté de vouloir suivre une formation. En effet, le candidat doit remettre sa demande au chef d’établissement dans les 15 jours à l’avance qui sera retenu suivant l’ordre de son dépôt⁶⁸. La formation peut lui être accordée suivant l’avis favorable du chef de l’établissement. Certes, le principe est que l’employeur est tenu d’attribuer les congés légaux à ses salariés⁶⁹. Toutefois, le nombre d’absences résultant de la formation dans le cadre du congé éducation/formation ne doit pas excéder 10 % de l’effectif total de l’établissement dans chacune des catégories professionnelles des travailleurs dans l’entreprise, le cas échéant, l’employeur ne pourra pas accorder le congé. Ce congé permettra ainsi au salarié de s’absenter de son poste de travail pour pouvoir suivre une formation de son choix.

Suivant ces principes, on peut le rapprocher du *Projet de transition professionnelle* (PTP)⁷⁰, son homologue en droit français. En effet, le PTP permet au salarié de bénéficier d’un droit à congé et d’un maintien de sa rémunération pendant la durée de l’action de formation. C’est une modalité particulière de mobilisation du Compte Personnel de Formation (CPF)⁷¹ à l’initiative du salarié à titre individuel pour pouvoir s’absenter de son poste de travail, avec l’accord de son employeur, afin de suivre des formations certifiantes.

⁶⁶ Art. 194, loi n° 2003-044 du 28 juillet 2004.

⁶⁷ Art. 195, loi n° 2003-044 du 28 juillet 2004.

⁶⁸ Art. 196, al. 4, loi n° 2003-044 du 28 juillet 2004.

⁶⁹ Alisaona RAHARINARIVONIRINA et Alexandre BERTONE, *Droit malgache du travail*, CMPL, Antananarivo, 2016, p. 154.

⁷⁰ Mis en place le 1^{er} janvier 2019 par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel connu sous l’appellation de « loi avenir professionnel ».

⁷¹ En droit français, le CPF permet à toute personne active d’acquérir des droits à la formation professionnelle tout au long de sa vie professionnelle, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu’à la date à laquelle elle fait valoir l’ensemble de ses droits à la retraite. Le CPF sera ainsi mobiliser à l’initiative de la personne active à des fins de maintien de son employabilité et pour la sécurisation de son parcours professionnel.

C. De la validation des Acquis de l'Expérience

La Validation des acquis de l'expérience (VAE)⁷² est un mode de certification de la qualification professionnelle⁷³. Le législateur malagasy la définit comme une voie permettant d'avoir des qualifications au même titre et avec les mêmes effets que la formation initiale en permettant à toute personne engagée dans la vie active de faire valider les acquis de son expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme officiel, ou titre à finalité professionnelle, ou certificat de qualification reconnu par le ministère de la Fonction Publique⁷⁴. C'est donc un droit pour la personne active, faisant partie de la formation professionnelle tout au long de la vie et une obligation nationale. En effet, il appartient au Département chargé de l'Enseignement Technique et de la formation professionnelle de délivrer un diplôme officiel par cette voie dont l'acquisition se base sur la reconnaissance de l'expérience professionnelle⁷⁵. Elle est considérée comme étant une procédure tendant au rétablissement d'une parité entre les acquis de l'enseignement classique et ceux résultant des parcours parallèles, autodidactes ou professionnelles.

Sur le plan historique, le droit malagasy du travail a hérité du droit français à de nombreux égards, tel est le cas de la VAE. Selon certains auteurs, ce dispositif tel qu'il est en droit positif résulte d'un développement progressif de telle sorte que la VAE est arrivée « sur un substrat bien préparé ». En droit français, les premières manifestations de la VAE s'inscrit dans un mouvement de l'entre-deux guerres. Tel est le cas de la régularisation de la situation des « ingénieurs de maison » par la loi du 10 juillet 1934 permettant l'accès au titre d'ingénieur, pour les personnes occupant ce poste depuis cinq années et ayant moins de 35 ans, à l'issue d'un examen consistant en une présentation d'un mémoire et une soutenance orale devant un jury. Ou encore, des procédures de reconnaissance des acquis au sortir de la seconde guerre mondiale au profit des soldats canadiens et américains manifestant une volonté de réinsertion dans la société civile. Plusieurs législations en matière de VAE se sont ensuite succédé pour assouplir les modalités d'accès aux diplômes.

Au cours de ces évolutions législatives, il a été remarqué que trois éléments servent de fondement à la VAE, à savoir, premièrement, la sécurisation des parcours professionnels à travers la reconnaissance des certifications par les conventions collectives. Deuxièmement, il

⁷² Sur ce point, il a été observé que « l'instruction ne devait pas abandonner les individus au sortir de l'école, qu'elle devait embrasser tous les âges, qu'il n'y en avait aucun où il ne fût possible et utile d'apprendre » Condorcet, *Rapport sur l'organisation générale de l'instruction publique*, présenté à l'Assemblée nationale législative française au nom du Comité d'instruction publique les 20 et 21 avril 1792.

⁷³ Art. 61, al. 1, décret n° 2011-428 du 2 août 2011.

⁷⁴ Art. 61, al. 2, décret n° 2011-428 du 2 août 2011.

⁷⁵ Art. 62, décret n° 2011-428 du 2 août 2011.

a été constaté que la possession d'un diplôme est cruciale pour l'insertion durable sur le marché du travail. Et troisièmement, la formation continue n'a pas essentiellement pour vocation de déboucher sur l'obtention d'un diplôme.

La VAE participe à une culture de reconnaissance et de valorisation des acquis de la personne à travers ses expériences professionnelles. En effet, le diplôme acquis par la VAE est dû au fait que la personne détient les compétences liées à la maîtrise d'un métier donné mais n'a pas le titre ou le diplôme officiel y relatif. C'est là donc qu'entre en jeu la VAE en tant que moyen de reconnaissance de ces acquis. La pratique fait ressortir, et les praticiens s'accordent sur ce point, que la VAE est en quelque sorte une manifestation de la défaillance de la formation initiale, puisque la personne, à défaut de pouvoir suivre les enseignements scolaires de base se projette dans la vie active dès leur plus jeune âge pour maîtriser un métier déterminé et c'est après avoir acquis les expériences professionnelles qu'il va demander le diplôme au titre de la VAE. Elle se présente ainsi comme une solution de certification des acquis.

À titre d'exemple, les grandes étapes de la VAE⁷⁶ consistent tout d'abord à cibler la certification ou le diplôme le plus en adéquation avec l'expérience acquise. Remplir ensuite une fiche auprès de l'établissement qui va se charger de valider la VAE. Un livret de recevabilité sera remis par l'établissement après étude de la demande. En cas de recevabilité de la demande, le candidat VAE devra réaliser un dossier argumenté mettant en regard l'expérience et le contenu du diplôme ciblé. Le dossier sera ensuite étudié par un jury qui sera apte à juger de la pertinence des expériences et des compétences acquises pour délivrer le diplôme. Le candidat sera ensuite convié à se présenter devant le jury pour présenter son dossier à l'oral. Le résultat lui sera alors notifié selon qu'il s'agisse d'un refus, partielle ou total. En droit malagasy, l'âge minimum requis est de 23 ans pour pouvoir faire une demande au titre de la VAE.

Tel est également le cas de la validation de la VAE au sein du FMFP dont la validation de la VAE se fait suivant deux modalités. Ainsi, soit la VAE est validée sans réserve, dans ce cas, le diplôme sera octroyé à son bénéficiaire. Soit la VAE est validée avec réserve en raison du fait qu'il existe encore des compétences non maîtrisées par le candidat et qu'il devra donc les renforcer en suivant d'autres formations.

⁷⁶ Il s'agit ici à titre d'illustration de la Procédure VAE en vigueur au sein de Cnam Madagascar.

§2. LES APPRENTISSAGES INFORMEL ET NON-FORMEL, COMPLEMENTS AUX DISPOSITIFS FORMELS

Après avoir vu les dispositifs formels de formation, il faut préciser qu'il existe d'autres types d'apprentissages participant largement à la formation d'un individu dont l'apprentissage informel (A) et l'apprentissage non-formel (B).

A. L'apprentissage informel, moyen d'acquisition expérientiel de compétences

L'apprentissage informel fait l'objet de nombreuses acceptations dont l'essence de sa définition réside au fait qu'il s'agit d'un processus d'apprentissage continu résultant des activités de la vie quotidienne, familiales, liées au travail ou au loisir, par lesquelles l'individu acquiert des connaissances, compétences, valeurs et attitudes. C'est un apprentissage non organisé, moins structuré et n'est pas nécessairement intentionnel.

L'origine de ce type d'apprentissage fait l'objet de débats entre les auteurs. Pour Hamadache par exemple, cette notion tient son origine du rapport de l'Unesco de 1947 traitant du monde sous-développé en faisant la distinction entre formel, non-formel et informel. Or, pour d'autres auteurs comme Brougère et Bézille, la notion d'apprentissage informel dans le cadre de la formation des adultes tient son origine à une époque plus lointaine avec l'auteur américain Edouard Lindeman par un article paru en 1926 par lequel celui-ci use de l'expression *informal learning*⁷⁷.

L'apprentissage informel est ainsi un processus involontaire, intégré dans l'activité et l'interaction sociale de la collaboration. Il se prolonge tout au long de la vie, dont la valeur risque même d'être tombé dans l'oubli ou se confrontent à d'autres dispositifs normés tels que la VAE. Dans le cadre de la formation pour adulte, l'apprentissage informel se manifeste comme la transformation du rapport au savoir bouleversant de ce fait nos façons d'apprendre en raison du lien étroit entre l'expérience et l'apprentissage. En effet, les apprentissages informels sont fréquents et fondamentaux, difficilement quantifiables puisque c'est une forme invisible et contrebandière de l'éducation qui se déroulent hors des structures éducatives instituées. Certains auteurs avancent même que 90% des apprentissages résultent des moyens informels en se basant sur les stratégies personnelles de curiosité et de questionnement, les échanges et discussion avec les collègues, les écoutes, la lecture ou l'observation à l'occasion du travail.

⁷⁷ <https://journals.openedition.org/rfp/516> [page consultée le 27 octobre 2020].

Quoi qu'il en soit, l'apprentissage informel est à la base d'une part importante du savoir, utile dans les organisations et l'élévation du projet de capitaliser (*Knowledge management*), de la gestion et de la circulation des compétences.

B. L'apprentissage non-formel, un apprentissage à mi-chemin entre le formel et l'informel

D'après la définition posée par le législateur malagasy, l'apprentissage non-formel est constitué « de toutes les activités éducatives et de formation assurée en dehors du système éducatif »⁷⁸, en permettant à des personnes de tous âges « d'acquérir les connaissances utiles, les compétences professionnelles, une culture générale et des aptitudes civiques faisant l'épanouissement de leur personnalité dans la dignité⁷⁹ ».

La différence entre apprentissage formel, informel et non-formel réside dans l'intention de la personne c'est-à-dire l'élément intentionnel d'acquisition des connaissances. En effet, pour l'apprentissage formel et l'apprentissage non-formel, ils sont partiellement intentionnels et partiellement non-intentionnels puisqu'un processus d'apprentissage requiert l'acquisition des connaissances sortant du cadre de cet objectif. Il résulte d'une décision consciente de l'apprenant de maîtriser une compétence, une activité, ou bien un domaine particulier de connaissance. Il s'agit d'un effort intentionnel venant de l'apprenant. Il n'est pas ici question de s'inscrire dans un programme officiel ou de faire l'objet d'une évaluation externe. Contrairement à l'apprentissage informel, cette forme d'apprentissage se déroule néanmoins dans un cadre structuré, de plus en plus formalisé au fur et à mesure que l'apprentissage progresse.

Sont compris dans le cadre de l'apprentissage non-formel d'autres types de formation tels que la Formation Professionnelle Qualifiante (FPQ) et l'Apprentissage des Métiers de Base (AMB). Ce dernier vise l'acquisition des compétences requises à la professionnalisation voire même à la modernisation des techniques traditionnelles pratiquées comme dans le domaine de l'artisanat, l'agriculture, l'élevage, la valorisation des ressources naturelles (à travers la transformation ou la conservation), et certains métiers d'entreprises. Leur durée est souvent courte et variable selon les demandes. Certes, les activités sont ici intégrées dans le cadre des activités planifiées mais ne sont pas évaluées. Il ne suit aucun programme cadre et n'est soumis à aucun examens nationaux. L'accès à l'apprentissage non-formel n'exige aucune qualification préalable. Seul l'âge de 15 ans minimum sera requis. On le rencontre

⁷⁸ Art. 25, al. 1, loi n° 2008-011 du 20 juin 2008.

⁷⁹ Art. 25, al. 3, loi n° 2008-011 du 20 juin 2008.

fréquemment dans des Centres de Formation Professionnelle (CFP)⁸⁰. En conséquence, l'apprentissage non-formel n'engendre, pour son bénéficiaire, aucune qualification ou certification formelle reconnue, mais conduit toutefois à une *reconnaissance de fait* des qualifications et des compétences.

SECTION 2. LA PREPONDERANCE DU ROLE DES ACTEURS INSTITUTIONNELS

Les acteurs institutionnels participent à la construction de la formation dans la recherche d'une efficacité et d'une amélioration du système. Chacun détient des pouvoirs et compétences qui lui sont attribués par la loi, dont la prestation se complète avec les attributions des autres malgré la diversification des instances de décisions. Le formé étant le bénéficiaire et sujet principal de la formation professionnelle, le Code malagasy du travail énonce cependant une liste des acteurs concernés concourant à assurer la formation professionnelle⁸¹. Il en ressort que les acteurs en question se subdivisent en deux grandes catégories à savoir, les acteurs privés et les acteurs publics. Néanmoins, certes, le Fonds Malagasy de Formation Professionnelle (FMFP) est une association régit par le droit privé devant être parmi les acteurs privés, une étude particulière à son égard serait indispensable en tant que fonds de financement de la formation professionnelle en droit malagasy (§1) qui est en quelque sorte une innovation apportée par le législateur malagasy et un lieu de concertation tant du pouvoir public que des opérateurs privés. Voir ensuite successivement les rôles des entreprises (§2), des pouvoirs publics (§3), des partenaires (§4) et des organismes de formation (§5) mais également des apprenants (§6).

§1. LE FMFP, UN FONDS DE FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Nouvellement mis en place, le FMFP s'inscrit dans la concrétisation d'une politique nationale (A), tout en étant une réelle plateforme de promotion de la formation professionnelle (B).

A. Le FMFP, la concrétisation d'une politique nationale

En tant que telle, il convient de voir successivement le fondement juridique du FMFP (1), son mode de financement (2) et sa gouvernance (3).

⁸⁰ UNESCO, *Base de données sur l'EFTP dans le monde. Madagascar*, Bonn, Septembre 2015, p. 8.

⁸¹ Art. 193, loi n° 2003-044 du 28 juillet 2004.

1. Fondement juridique du FMFP

Le Fonds Malagasy de Formation Professionnelle résulte de la loi n° 2015-040 du 9 décembre 2015 portant orientation de la Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle⁸². Ainsi, la PNEFP a fixé le cadre juridique et institutionnel permettant la mise en œuvre opérationnelle de nouvelle règle de financement de la formation⁸³. En effet, le FMFP est une association reconnue d'utilité publique (A.R.U.P) au sens des articles 12 et suivants de l'Ordonnance n° 60-133 du 13 août 1960 modifiée par l'Ordonnance n° 75-017 du 25 août 1975. Ce fonds est habilité à collecter la cotisation pour la formation professionnelle des salariés des entreprises ainsi que les jeunes et adultes issu du secteur informel.

Lancé officiellement en mars 2019, ce fonds a été créé à l'initiative des partenaires sociaux et fait désormais partie des 70 fonds de financement de la formation professionnelle dans le monde. Il a été institué par la loi n° 2017-025 du 30 janvier 2018 portant création d'une contribution financière des entreprises au développement de la formation professionnelle continue et d'un fonds de gestion de cette contribution, le décret n° 2018-1509 du 13 novembre 2018 portant application de la loi n° 2017-025 et l'arrêté interministériel n° 911/2019 du 15 janvier 2019. En pratique, la création de ce fonds résulte d'un constat que beaucoup d'employeur malagasy ont du mal à trouver des employés possédant les compétences adéquates. De plus, il existe plusieurs secteurs qui ont un gros besoin de formation.

L'institution générale du FMFP englobe trois axes. D'abord, sa gouvernance est de type privée, autonome et paritaire. Le fonds se base sur le principe de la mutualisation⁸⁴. Ensuite, il vise notamment l'orientation et le pilotage des financements des formations ciblant des secteurs ou des compétences ciblées. Enfin, ses missions consistent à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes et le développement de l'employabilité des acteurs du secteur informel.

⁸² Art. 20, loi n° 2015-040 du 9 décembre 2015 : « Les pouvoirs publics, en accord avec les partenaires privés, les partenaires sociaux et avec les représentants des cinq secteurs prioritaires, instaurent un fonds de formation à dimension nationale et sectorielle alimenté par une contribution des entreprises concernées et faisant l'objet d'une défiscalisation garantie par les pouvoirs publics.

Le fonds rend effective la participation du secteur privé au financement de la formation professionnelle initiale et favorise en même temps le financement de la formation continue en situation de travail.

La contribution est collectée sur une ligne budgétaire dédiée selon des montants et des modalités à préciser d'un commun accord entre toutes les parties prenantes. »

⁸³ Exposé des motifs de la loi n° 2017-025 du 30 janvier 2018 portant création d'une contribution financière des entreprises au développement de la formation professionnelle continue et d'un fonds de gestion de cette contribution.

⁸⁴ La mutualisation consiste à partager les ressources et les moyens (techniques, financiers,...) dans une idée d'efficience économique, d'amélioration de la qualité et de réduction des coûts. Son but est de trouver un terrain d'entente sur la base des valeurs et des intérêts communs, pour l'accomplissement des actions collectives et le partage des risques et des bénéfices suivant le concept gagnant-gagnant.

2. Financement du FMFP

a. L’obligation de contribution des entreprises

Le financement du FMFP se divise en deux grandes parties, il y a d'une part la contribution obligatoire des entreprises, et d'autre part les ressources provenant du Partenaire technique et financier notamment l'AFD.

Concernant la contribution obligatoire des entreprises, cette mesure est applicable à tout employeur (hormis les Etablissements Publics Nationaux ou Locaux) dont le contrat de travail est exécuté à Madagascar, à hauteur de 1% de la masse salariale brute⁸⁵ plafonnée⁸⁶. Cette contribution est obligatoire au titre de la formation professionnelle pour toutes entreprises afin de participer aux actions de formation. La violation de cette obligation expose à des sanctions voire des poursuites judiciaires. Cette cotisation se fait trimestriellement au plus tard le dernier mois du trimestre écoulé. Suivant les dispositions de l’arrêté interministériel n° 911/2019 du 15 janvier 2019, le recouvrement des fonds sera externalisé et sera ainsi effectuée par la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNaPS) pour le compte du FMFP. L’employeur paiera la cotisation au titre de la formation professionnelle en parallèle avec le paiement des cotisations de la CNaPS en remplissant le bordereau unique ou en bordereau physique. Ce recouvrement est possible auprès de toutes les antennes et délégations régionales de la CNaPS dans tout Madagascar. Toutefois, le paiement de la cotisation pour le FMFP se fera directement sur les comptes bancaires du FMFP sans passer par ceux de la CNaPS puisque les deux comptes sont mentionnés séparément sur le bordereau unique⁸⁷.

b. L’AFD, le partenaire technique et financier

L’Agence Française de Développement en tant que Banque de développement publique et solidaire a une fonction d’appui et de soutien des États, des entreprises, des collectivités locales et des Organisation non-gouvernementale, en participant au dialogue sur les politiques publiques, le partage de son savoir-faire et en sensibilisant aux enjeux du développement et de la solidarité internationale. En matière de formation professionnelle, c'est un appui et un

⁸⁵ Sur le plan juridique, les budgets d'une entreprise sont basés sur la « masse salariale brute » qui comprend : les salaires, les commissions et appointements de base, les congés payés, les primes et gratifications, les indemnités et avances diverses. (Calcul de la masse salariale brute : salaires bruts + primes + heures supplémentaires – charges patronales).

⁸⁶ Le plafond est déterminé à partir du Salaire Minimum d’Embauche en vigueur (SME) à raison de 8 fois du SME.

⁸⁷ <https://www.fmfp.mg/2019/03/29/reglement-des-cotisations-sociales-par-les-entreprises-et-fondement-legal> [page consultée le 9 avril 2020].

soutien à la création du FMFP et prend en charge une partie du budget de fonctionnement du FMFP et des appels à projet⁸⁸.

Le projet d'appui au FMFP se manifeste premièrement, par la structuration et la pérennisation du fonds (appui à la mise en place de la gouvernance, à l'installation matérielle et au recrutement à la formation). Deuxièmement, par le développement des compétences des salariés du secteur formel. Cela se fait par l'abondement du fonds afin d'amplifier sa capacité d'intervention financière et par l'appui conseil aux entreprises pour l'élaboration des plans de formation ainsi que la gestion d'appel à projet. Troisièmement, par la formation des jeunes et des groupes vulnérables (chômeurs, entrepreneurs du secteur informel, femmes) dans le but d'améliorer leur accès à des emplois décents⁸⁹.

En effet, le fonds additionnel apporté par l'AFD vise à financer le fonds additionnel pour les missions prioritaires⁹⁰ et le Fonds exclusif pour les missions de type équité. Les formations financées sont donc la formation de type « équité », la formation professionnelle continue sectorielle et la formation pré-emploi. La subvention de l'AFD sert ainsi à démultiplier les cotisations des entreprises.

Concernant le secteur équité, à défaut d'entreprise cotisante et de droit de tirage, ce sera la subvention de l'AFD qui sera utilisée. En ce qui concerne la formation pré-emploi, il s'agit d'un guichet bien cloisonné, c'est donc l'AFD qui va abonder ce fonds.

Par exemple, prenons le cas du secteur BTP qui requiert la formation des personnes dans le secteur informel. Le financement de ces formations sera pris dans le droit de tirage des entreprises concernées, ce qui se heurte à une réticence des entreprises cotisantes en raison du fait que ces dernières ne veulent financer que la formation continue de leurs salariés, dans le secteur formel. Or, il est indéniable qu'à Madagascar, le secteur informel occupe encore une place importante face au secteur formel dans le marché du travail.

Concernant les cinq secteurs prioritaires, l'AFD constitue un appui au FMFP dans le lancement des appels à projet visant les objectifs sectoriels en matière de qualification. En effet, l'Agence finance la politique sectorielle sur la formation professionnelle et l'enseignement technique pour la mise en œuvre de projet en vertu d'une convention de financement passée avec l'Etat malagasy à hauteur de 600.000 d'euros soit 24 milliards d'ariary. L'AFD est impliquée depuis 2014, dans la discussion relative au FMFP. Elle

⁸⁸ L'objectif est d'atteindre 4 appels à projet par an.

⁸⁹ <https://www.afd.fr/fr/carte-des-projets/fmfp-fonds-malagasy-de-financement-de-la-formation-professionnelle> [page consultée le 9 avril 2020].

⁹⁰ Il s'agit des cinq secteurs prioritaires à savoir : le BTP/RS (Bâtiments-Travaux publics/Ressources stratégiques) ; le THA (Textile, Habillement et Accessoires ; le DR (Développement Rural) ; le THR (Tourisme, Hôtellerie et Restauration) et le TIC (Technologie de l'Information et de la Communication).

accompli de ce fait une double contribution. Il s'agit d'une part d'un appui institutionnel au ministère pour aider la mise en œuvre effective de la politique et d'une assistance au sein du ministère de l'emploi, de l'enseignement technique et de la formation professionnelle pour aider le ministère à créer les textes nécessaires mentionnés dans la PNEFP. Ainsi, par exemple, dans le secteur BTP, il a été constaté que les formations existantes ne sont pas adaptées aux nouvelles techniques mises en œuvre dans le BTP, amplifiées par le manque de moyens des lycées (un paradoxe de l'enseignement technique). Le soutien de l'AFD s'est alors concrétisé par l'allocation d'une subvention de 5 millions d'euros pour l'ouverture de treize nouveaux CAPS (Certificats d'aptitude professionnelle spécialisés) sur deux ans, dans cinq établissements techniques dans le cadre du projet Formapro-BTP⁹¹.

c. La répartition des fonds collectés

La répartition des fonds ainsi collectés se fait comme suit : 10 % vont au Management et support du FMFP pour son fonctionnement interne ; 70 % vont au droit de tirage des entreprises cotisantes en tant que Fonds pour les missions prioritaires afin de financer la Formation Professionnelle Continue des entreprises et la Formation pré-emploi ; un pourcentage de 20 % constitue un Fonds mutualisé pour financer la Formation Inter-entreprises/Inter-sectorielle et la Formation d'intérêt National Prioritaire. Et enfin, le Fonds additionnel de l'AFD ayant pour vocation de financer les Fonds additionnels pour les missions prioritaires et le Fonds exclusif pour les missions de type « équité » incluant la Formation de type « Équité », la Formation Professionnelle Continue Sectorielle et la Formation pré-emploi.

3. La gouvernance du FMFP

La gouvernance du FMFP est paritaire et autonome. Elle est régit suivant un statut de droit privé. L'observation de cette composition fait ressortir que le FMFP se veut d'être une réelle plateforme de concertation permanente entre les partenaires sociaux, les acteurs publics et les acteurs privés. La composition de la gouvernance du FMFP se fait comme suit :

⁹¹ Le projet Formapro-BTP vise à donner une perspective au secteur et aux étudiants par la mise en adéquation de l'offre de formation avec les vrais besoins des entreprises. Ce projet résulte d'une « collaboration inédite public-privé » à la suite d'un dialogue entre les acteurs concernés et mené par une association formée par le CNEF-BTP regroupant des représentants des secteurs publics et privés dont le METPF, le Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche scientifique, le ministère des Travaux publics, ainsi que le Syndicat des entrepreneurs du BTP (SEBTP) et la Fédération nationale des petites et moyennes entreprises du BTP. <https://www.afd.fr/fr/actualites/madagascar-des-formations-redonnent-confiance-aux-entreprises-du-btp> [page consultée le 9 avril 2020].

- un Conseil d'Administration (CA)⁹² composé des 5 représentants d'employeurs, 5 représentants de salariés et 3 représentants des ministres ;
- un Comité Sectoriel Paritaire (CSP)⁹³ qui est un organe stratégique de décision au sein de la gouvernance du FMFP. Ce Comité est paritairement composé par des représentants d'employeurs et des représentants de salariés ;
- un double système de contrôle de la gestion du fonds selon un contrôle interne et un contrôle externe.

Concernant le contrôle interne, il est assuré par :

- un commissaire aux comptes⁹⁴ dont le processus de recrutement est validé par le CA. C'est un organe de contrôle interne au sein du FMFP ;
- un auditeur de projet⁹⁵ issu d'un cabinet indépendant sélectionné par le FMFP ;
- un Comité de surveillance⁹⁶ qui est composé par un représentant des organisations représentatives d'employeurs, un représentant des organisations représentatives de salariés et d'un représentant de l'État. Les personnes précitées ne peuvent être membres d'une autre instance de gestions du Fonds dans un but d'impartialité et de transparence.

Concernant le contrôle externe, ce sera exercé par les services de l'Administration publique compétents dont la mission consiste à contrôler la cohérence des activités du Fonds avec les orientations de la Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle ainsi que l'allocation des ressources⁹⁷.

B. Le FMFP, une plateforme de promotion de la formation professionnelle

Le principe est que le Fonds a pour objet de contribuer au développement de la formation professionnelle à Madagascar. Le but étant l'accroissement de la compétitivité de

⁹² Il a pour mission de définir le plan stratégique relatif à l'ensemble des activités intersectorielles et sectorielles, mais également d'identifier et de sélectionner des actions et projets transverses aux différents secteurs financés sur le fonds mutualisé et sur les ressources additionnelles.

⁹³ La mission du CSP consiste à définir des priorités stratégiques et opérationnelles de chaque secteur d'activité, à décider sur l'allocation des financements et à maintenir et développer les compétences des salariés travaillant dans les entreprises.

⁹⁴ Il a pour mission de contrôler la régularité et la sincérité des comptes du FMFP, il est également chargé d'apprécier les dispositifs de contrôles internes du FMFP.

⁹⁵ Les audits consistent à contrôler l'utilisation des subventions versées aux bénéficiaires de financement, à évaluer les conditions de réalisation de l'exploitation des projets financés et à apprécier les impacts et l'atteinte des objectifs des projets financés.

⁹⁶ La mission du Comité de surveillance est confiée par le CA à un auditeur interne qui lui est rattaché directement. Ce Comité exerce un contrôle permanent de la gestion du Fonds et dispose en conséquence des mêmes pouvoirs que le Commissaire aux comptes. Pour ce faire, il est chargé de contrôler le respect des manuels de procédure, des politiques et des stratégies du FMFP. Il exerce également un suivi de l'application des recommandations des commissaires aux comptes et de l'auditeur de projet. Il présente un rapport annuel relatif au fonctionnement du Fonds et à l'usage des sommes collectées qu'il présente à l'Assemblée générale.

⁹⁷ Art. 11, loi n° 2017-025 du 30 janvier 2018.

nos ressources humaines et de nos entreprises aussi bien au niveau local, régional qu'international. C'est un investissement tendant vers la valorisation de nos ressources.

Pour ce faire, le FMFP prend en charge des actions de formation professionnelle continue pour les salariés et des actions de formation pré-emploi en lançant d'abord des appels à projet de formation. Ces projets sont destinés au financement des actions de formation. Il faut savoir que les financements du FMFP ciblent :

- les projets de formation d'entreprises individuelles dont la candidature concerne le financement d'un projet de formation professionnelle porté par une entreprise cotisante peu importe sa taille. Le projet s'inscrit dans le cadre de son plan de formation ou suivant un besoin de formation clairement motivé ;
- les projets de formation interentreprises sectoriels (appelés également « projets de formation sectoriels collectifs ») dont l'initiative relève soit d'un groupement d'entreprises, soit des organisations professionnelles, tous issus du même secteur et cotisant au sein du FMFP. La soumission de ces projets résulte notamment d'un constat par leurs promoteurs d'un manque de compétences et/ou de qualifications commun et de la valeur ajoutée issue d'une réponse concertée à un déficit de formation ;
- les projets de formation interentreprises & intersectoriels qui mettent en œuvre des dynamiques de coopération interentreprises de différents secteurs aux niveaux national, régional et local. L'origine de ces projets résulte de l'idée que certes, la dimension sectorielle tient une place importante dans le développement socioéconomique du pays. Toutefois, les dynamiques de coopération interentreprises aux niveaux national, régional et local ne sont pas à négliger. Il appartient dès lors au CA de fixer les priorités concernant les appels à projets annuels. Le financement de ces projets relève du fonds mutualisé c'est-à-dire des 20% de la collecte complétée le cas échéant par des ressources additionnelles externes, notamment par l'AFD ;
- les projets d'intérêt national prioritaire dont l'initiative relève directement du FMFP pour le financement des projets de formation professionnelle de dimension nationale. Ici, les actions de formation ciblent la formation des jeunes et/ou des adultes dans des domaines où le déficit de qualifications est particulièrement criant, surtout au profit des secteurs d'avenir ou de secteurs en tension ;
- les projets de type équité qui concernent notamment la population fragile exclue du système formel de la formation professionnelle. En effet, le financement de ce

type de projet cible notamment les micro-, petites et très petites entreprises, les projets de formation à destination d'employés précaires, peu ou pas qualifiés ainsi que les jeunes en situation d'apprentissage informel ;

- les projets d'étude annuelle et de formation des acteurs du FMFP, dont l'objectif est la réalisation d'une analyse diagnostic des déficits criants de qualifications, aux niveaux sectoriel et intersectoriel afin de mettre en place des dispositifs innovants de formation dans des métiers en émergence et pour qu'en conséquence, le FMFP puisse orienter ses appels à projet. Ici, la formation a lieu lors du lancement annuel des appels à projets. À cette occasion, d'une part, les représentants d'entreprises, les responsables d'organisations professionnelles et de groupements d'entreprises effectuent une analyse pertinente de leurs besoins de formation pour mieux répondre aux appels à projets du Fonds. D'autre part, les responsables du FMFP passe au diagnostic et à l'évaluation pour que, au regard des défis économiques et sociaux à relever, le processus d'évaluation et de sélection des projets présentés soit le plus équitable et le plus efficace possible.

Ces projets seront ensuite alloués à destination de trois dispositifs de formation, à savoir :

- la formation professionnelle continue ayant pour objectif le développement des compétences des salariés en activités, que ce soit au niveau sectoriel ou intersectoriel, dans un but d'assurer et de faire évoluer la pérennisation de leurs emplois ;
- la formation pré-emploi pour favoriser le recrutement de jeunes ou d'adultes ne justifiant pas de la qualification nécessaire pour occuper directement les emplois à pourvoir dans les entreprises ;
- la formation de type équité visant à renforcer les compétences des micros et petites entreprises, les compétences professionnelles des start-ups, sans oublier celles des entrepreneures du secteur informel et la qualification des employés en situation d'emploi précaire.

Ainsi, pour pouvoir bénéficier de ces projets, les porteurs de projet devraient soumettre leurs projets de formation à titre de demande de financement, en réponse aux appels à projets lancés par le FMFP. Suivant un processus de financement, le FMFP va soit accepter, soit refuser la demande de financement. À titre de remarque, le FMFP va préconiser un choix des types de formation et des compétences à mettre en œuvre pour atteindre l'objectif fixé, en

fonction des spécificités et des besoins en compétences. Toutefois, le porteur de projet reste libre dans le choix des types de formation et des compétences (métiers) à cibler.

Par exemple, concernant la formation professionnelle continue des salariés, les entreprises cotisantes doivent introduire une requête d'entreprise individuelle. Pour ce faire, elles sont appelées à soumettre des demandes de financement pour des projets de formation au bénéfice de leurs salariés. Ici, la formation est censée entrer dans le cadre d'un plan de formation annuel ou suivant un besoin urgent motivé. Le fonds alloué à cette requête individuelle relève des 70% du montant du droit de tirage de l'entreprise. À titre exemplatif, trois entreprises du secteur Bâtiments-Travaux Publics et Ressources stratégiques (BTP/RS) à savoir, Bolloré, Holcim et Galana ont reçu un financement à la suite de la présentation par le trio d'un projet de formation inter-entreprises sectoriels qu'ils ont créé en avril 2019. Le financement vient ici exclusivement de l'AFD. Ce rapprochement résulte du constat que la formation professionnelle est un concept qui bénéficie à la fois aux salariés et aux entreprises pour faire face aux challenges et aux évolutions du monde professionnel. Ainsi, 108 salariés ont pu bénéficier d'une formation en ISO 45001 sur la gestion d'espace confiné et la manipulation de substances dangereuses. Cette formation aura permis aux salariés bénéficiaires de rehausser leur niveau de compétences en matière d'anticipation des risques pour éviter les accidents et leur permettre de travailler en toute sécurité « vers un risque d'accident zéro »⁹⁸.

Ainsi, d'une part, dans l'accomplissement de sa mission, le FMFP mise sur ce que l'on appelle l'approche par compétences (APC). En effet, la maîtrise d'une compétence doit être progressive, étalée dans le temps, reposant sur une complexité croissante et constituer une cible d'apprentissage à plusieurs reprises. Une maquette pédagogique et un programme de formation conduit à divers types d'approche tels que l'approche-cours, l'approche-programme, l'approche par objectifs et l'approche par compétences. Toutefois, les auteurs font plus de rapprochement entre l'approche par objectifs (APO) et l'approche par compétences. Si l'APC met l'accent sur le savoir-agir, l'APO met l'accent sur des connaissances et des habiletés mesurables. Dans l'APC les situations d'évaluation sont contextualisées alors que dans l'APO, elles sont standardisées. L'APC est d'autant plus intéressant dans la mesure où il y a une variation des ressources selon l'apprenant et le contexte, alors que dans l'APO, il y a une liste de ressources prédéterminées. Enfin, dans

⁹⁸ www.fmfp.mg/2020/03/16/1223/ [page consultée le 10 avril 2020].

l’APC, on va « apprécier » par une approche quantitative et qualitative, alors que dans l’APO, on va « mesurer » en faisant une approche quantitative.

D’autre part, le fonds favorise le développement des « soft skills » qui est incontournable à l’exercice d’un métier. En effet, contrairement aux « hard skills » qui comprennent les savoir-faire techniques et académiques, les « soft-skills » englobent les compétences relatives au savoir-être ayant trait aux compétences relationnelles et aux compétences comportementales, qui sont de plus en plus prisées à la liste des critères de recrutement. Une relation de qualité doit être entretenue pour une meilleure coopération entre le personnel de l’entreprise, ses fournisseurs et ses clients par exemple.

À part son obligation de cotiser dans le cadre de l’opérationnalisation du FMFP, les entreprises jouent également un rôle majeur dans le cadre de la formation professionnelle.

§2. L’ENTREPRISE, ACTEUR MAJEUR LIANT LA FORMATION ET L’EMPLOI

« Financeur, décideur, organisateur, bénéficiaire, l’entreprise constitue de fait l’entité pivot du système de la formation professionnelle continue des salariés d’entreprises⁹⁹ ».

En effet, les entreprises sont les créatrices d’emploi et recrutent. Dans son rôle d’orientation des actions de formation, elles peuvent intervenir dans la définition de compétences nécessaires et la construction des diplômes nationaux en collaboration avec les départements du ministère notamment le Département chargé de l’Enseignement Technique et de la formation professionnelle. Dans son rôle de formateur, outre les organismes de formation, les statistiques montrent également que 63 % des entreprises franches assurent de manière structurée, une formation professionnelle interne contre seulement 30 % des entreprises de droit commun¹⁰⁰. Elles peuvent également être sollicitées dans la programmation de l’évolution de l’offre de formation mettant en cause des branches, des secteurs ou des entreprises. Tel est le cas des projets d’étude annuelle et de formation des acteurs du FMFP. En outre, elles peuvent à la fois dispenser de la formation, notamment par le biais d’un centre de formation interne et être un lieu de mise en application de la formation.

⁹⁹ Christophe PARMENTIER, op. cit., p. 32.

¹⁰⁰ Bureau International du Travail (B.I.T.), *La situation du secteur des entreprises franches à Madagascar. État des lieux du secteur des entreprises franches*, juin 2007, p. 51.

§3. LES POUVOIRS PUBLICS, GARANT DE L'ACCÈS EFFECTIF A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

L'intervention des pouvoirs publics pour que chacun puisse bénéficier de son droit à la formation professionnelle marque l'effacement du caractère subjectif du droit à la formation professionnelle pour le transformer en droit objectif.

L'Etat ici en est l'acteur public central regroupant le collectif des Ministères, les collectivités décentralisées et les autres services de l'État. Il lui appartient de définir les grandes orientations à travers les réformes afin de rehausser les niveaux de qualification de la population. Ainsi, les politiques publiques relevant du champ de la formation professionnelle sont définies et conduites au sein des ministères¹⁰¹, notamment, le Ministère de l'Emploi, de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle¹⁰². Ici, la prise de décision n'est pas hiérarchique mais associe des intervenants nationaux, régionaux et locaux. En effet, le Ministère, à travers une concertation d'usage¹⁰³, avec les partenaires et les usagers vont définir les stratégies et les moyens, assure en la matière le contrôle des qualifications, délivre les diplômes et atteste l'équivalence des titres correspondants.

Comme organisme rattaché au niveau du Ministère de l'Emploi, de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle, l'Office National de l'Emploi et de la Formation (ONEF) est passé du statut d'Observatoire à celui d'Office¹⁰⁴. Il a pour rôle de coordonner le système d'information sur le marché du travail à Madagascar, de faciliter l'adéquation formation-emploi et de fournir des outils d'aide aux décideurs dans les orientations macroéconomiques.

Concernant la certification, il appartient en outre au Département chargé de la Formation Professionnelle de délivrer les diplômes et de définir les programmes respectifs de formation. De même, il appartient au Conseil National du Travail de contribuer à la détermination de la politique nationale dans le domaine de l'emploi et de la formation

¹⁰¹ Art. 6, loi n° 2008-011 du 20 juin 2008 modifiant certaines dispositions de la loi n° 2004-004 du 26 juillet 2004 portant orientation générale du Système d'Education, d'Enseignement et de Formation à Madagascar.

¹⁰² En droit comparé, notamment en droit français, la formation professionnelle relève également de la responsabilité de deux ministères, à savoir, le Travail et l'Education ; alors qu'en Angleterre, ces deux ministères sont regroupés en une seule structure.

¹⁰³ La doctrine, dans un souci d'utilisation précise des termes, définit la concertation d'usage comme des situations dans lesquelles l'objectif des acteurs est de résoudre un problème, par un processus coopératif, identique à l'utilisation par les américains du terme « collaborative problem solving ».

¹⁰⁴ Par définition, un « Observatoire » est un organisme administratif créé par une collectivité, généralement l'Etat ayant comme mission de poursuivre l'évolution d'un phénomène économique ou social. Tandis qu'un « Office » désigne un service public doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière se consacrant à une certaine activité.

professionnelle¹⁰⁵ en assurant le suivi de la mise en œuvre de cette politique. C'est un cadre institutionnalisé de concertation tripartite entre l'Etat, les organisations patronales et les syndicats des ouvriers. En matière de formation professionnelle, il sera consulté par le Conseil National de la Formation Technique et Professionnelle en matière de politique nationale relative à la formation professionnelle en général et à la formation en entreprise en particulier. Le Conseil National de la Formation Technique et Professionnelle étant l'organe chargé de déterminer les orientations et d'en assurer la mise en œuvre. Au besoin, il sera constitué au sein du Conseil National du Travail une commission de l'emploi et de la formation professionnelle afin d'examiner et d'étudier les propositions pour l'amélioration du domaine de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle.

L'Institut National du Travail¹⁰⁶ est également institué auprès du Ministère chargé du travail¹⁰⁷. Il a pour mission d'assurer la formation permanente des travailleurs afin qu'ils puissent anticiper les mutations majeures au sein des entreprises et d'assurer leurs fonctions syndicales et connexes¹⁰⁸. Des Délégations Inter-régionales de l'Institut National du travail sont créées dans chaque Province autonome¹⁰⁹. À titre d'illustration, l'INTra a pu dispenser, suite à l'appel des Ressources Humaines de l'Air Madagascar, une formation aux membres du Comité d'Entreprise de cette compagnie sur l'importance de l'I.R.P (Instance Représentative du Personnel). Ou encore, l'organisation d'une séance de formation aux Directeurs d'Agence de la Société Générale Madagascar, portant sur le renforcement de capacités de ces derniers en législation du travail.

Pour les collectivités territoriales décentralisées, elles se composent des Communes, des Régions et des Provinces. Outre la mise en œuvre et l'élaboration des stratégies de développement en adéquation avec la politique nationale de la formation, elles exercent un pouvoir d'appui et de contrôle à travers les services déconcentrés du Ministère chargé de l'Education, de l'Enseignement et de la Formation. Ces derniers étant responsables du bon déroulement des actions de formation relevant de leur juridiction. Tel est le cas des six (06) délégations inter-Régionales chargés de concevoir et de réaliser des programmes d'études et d'activités assignés à l'INTra conformément aux besoins réels des public-cibles, des

¹⁰⁵ Art. 185, loi n° 2003-044 du 28 juillet 2004. Avec le Décret n° 2005-329 abrogeant le décret n° 97-1140 du 18 septembre 1997 et portant création d'un Conseil National du Travail pour son pleine application.

¹⁰⁶ Décret n° 2003-857 du 19 août 2003 portant statut et organisation de l'Institut National du Travail (INTra).

¹⁰⁷ Art. 188, loi n° 2003-044 du 28 juillet 2004.

¹⁰⁸ Art. 189, loi n° 2003-044 du 28 juillet 2004.

¹⁰⁹ Art. 188, al. 2, loi n° 2003-044 du 28 juillet 2004.

employeurs et de leurs Organisations patronales, des travailleurs et de leurs Organisations syndicales¹¹⁰.

§4. LES PARTENAIRES

Ils participent à l’élaboration et à la mise en œuvre de la formation professionnelle. Dans un esprit de partenariat public-privé. Le législateur malagasy n’a pas omis de prévoir leur rôle. Il liste parmi les partenaires les familles, les organismes familiaux et communautaires, les établissements d’enseignement privé, les organisations non-gouvernementales et les autres associations volontaires, les institutions de recherches et les opérateurs économiques. Les partenaires privées agréées participent de ce fait aux missions du Ministère chargé de l’Éducation, de l’Enseignement et de la Formation. Pour ce faire, ils exécutent des tâches précises conformes à la politique nationale relative à la formation dans le cadre d’une convention, suivi d’un contrat de résultat.

Concernant les partenaires sociaux, cette expression désigne les agents économiques participant à des négociations d’ordre social. Ils sont constitués notamment des représentants des principales organisations patronales et des principaux syndicats de salariés. Ils participent dans le dialogue social qui peut être tripartite lorsque les pouvoirs publics y prennent part. Ils interviennent notamment dans le développement de la formation professionnelle puisqu’ils sont habilités à conduire un dialogue pour le compte de leurs membres et à mener des négociations pouvant déboucher sur des conventions collectives. Ils participent donc normalement à l’élaboration des règles juridiques relatives à la formation professionnelle. Ces législations concernent notamment les modalités de financement, l’accès à la formation à un niveau interprofessionnel. Il appartient à l’État de légiférer en dernier recours.

§5. LES ORGANISMES DE FORMATION

Ils ne constituent pas une catégorie homogène vue la disparité de leur contribution dans la construction de l’offre de formation et de leur fonctionnement. Sur ce point, le législateur a instauré trois catégories d’établissement d’Enseignement Technique et de Formation Professionnelle¹¹¹, à savoir, le Centre de Formation Professionnelle (CFP) public ou privé accrédité ; l’Ecole de Carrière Professionnelle (ECP) publique ou privée accréditée ; et les lycées Techniques (LT) public ou privé accrédité. Concernant les Etablissements

¹¹⁰ Art. 15, décret n° 2003-857 du 19 août 2003.

¹¹¹ On entend par Etablissement de formation technique et professionnelle, toute entité ou organisme, laïc ou religieux ayant pour vocation première de dispenser une formation technique et/ou professionnelle permettant l’acquisition de qualification et de compétences (Art. 2, Arrêté n° 28232/2019/MENETP du 12 décembre 2019).

d'Enseignement Technique et de Formation privés, mais également les organisations ou bien les entreprises dispensant des formations en son sein, suivant les dispositions de l'arrêté n° 28232/2019/MENETP du 12 décembre 2019 fixant les conditions et les modalités d'obtention d'Autorisation d'Ouverture et d'Agrément de Filière(s) des Etablissements d'Enseignement Technique et de Formation Professionnelle privés, ils doivent détenir une autorisation d'ouverture et un agrément de filières¹¹². C'est une obligation dont le non-respect conduit à des sanctions administratives allant même jusqu'à la fermeture de l'Etablissement¹¹³. Cette mesure a été prévue pour éviter la prolifération des établissements illicites. En outre, tout établissement de formation technique et professionnelle privé ouvert au sens du présent arrêté est censé être membre du Groupement Régional des Établissements de formation technique et professionnelle (GREFTP) de sa région d'implantation.

Dans leur rôle de consolidation de compétences et de qualification des formés, ces organismes de formation seront amenés à appliquer les programmes de formation tels que définis par le Département en charge de la formation technique et professionnelle. Toutefois, on ne peut à proprement parler de programme de formation mais par contre de référentiel de formation. Certains auteurs estiment que les référentiels contribuent à régénérer la confiance puisqu'il s'agit de la formalisation provisoire d'accords sur des attendus relatifs aux activités engagées dans le cadre de la formation. En effet, ce référentiel résulte de l'analyse des situations de travail pour chaque métier en collaboration avec les professionnels du métier, duquel on tire le référentiel métier compétences, ce qui consolide le référentiel de certification¹¹⁴ dont le but est de permettre l'acquisition de tout diplôme ou certificat, soit en fin de formation, soit au moyen de la VAE.

§6. LES APPRENANTS

Ils sont au cœur des actions de formation. En effet, c'est l'apprenant/le stagiaire qui conditionne l'apprentissage puisque dès lors que l'on se positionne suivant un apprentissage centré sur l'apprenant, cela rend explicite le fonctionnement de l'apprentissage¹¹⁵. Ils ont droit à une information diversifiée et complétée afin qu'ils puissent orienter leurs parcours professionnels. Néanmoins, leurs rôles sont encadrés par la loi. C'est le cas par exemple pour

¹¹² L'agrément de filières est délivré à toute personne physique ou morale après chaque création de nouvelles filières ou changement de niveau de qualification après ouverture de l'Etablissement.

¹¹³ Art. 59, Arrêté n° 28232/2019/MENETP du 12 décembre 2019.

¹¹⁴ Art. 25, Loi n° 2015-040 du 9 décembre 2015.

¹¹⁵ Denyze TOFFOLI, *Au cœur de la formation : l'apprenant. une recherche-action sur l'apprentissage de l'anglais en milieu professionnel*, Thèse pour obtenir la grade de Docteur, discipline : Études anglophones, Tome 1, Université de la Rochelle, 2000, p. 61.

le stagiaire/apprenant, il n'a pas vocation à occuper un emploi productif à la différence des autres collaborateurs permanents de l'entreprise puisque juridiquement, le stage n'est pas un emploi. Dès lors, il aura vocation à assister ou aider un salarié de l'entreprise dans un esprit pédagogique. Il ne remplace pas un salarié en cas d'absence ou de licenciement de ce dernier. Il ne fait pas face à l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise. Ne peuvent par exemple lui être confiées les missions de prospection commerciale ou de vente par téléphone.

Ainsi, au regard des analyses théoriques du système malgache de la formation professionnelle, les efforts déployés sont considérables par les différents niveaux de concertation et les interactions des acteurs concernés. Les réformes tendent notamment à l'idée de rendre effectif l'accès à la formation professionnelle pour chaque citoyen. Toutefois, l'écart entre ce qui doit être et ce qui est reste encore un sujet sensible vu les différents intérêts mis en cause, ce qui constituent des limites à un droit effectif à la formation professionnelle, constituant la manifestation des restrictions encore persistantes.

CHAPITRE 2. L'INEFFECTIVITE DU DROIT A LA FORMATION PROFESSIONNELLE, CONSEQUENCES DES LACUNES PERSISTANTES

Assurer aux actifs un droit à la formation professionnelle implique que les normes juridiques censées en régir les modalités produisent réellement les effets escomptés et qu'elles reçoivent application au sein des acteurs concernés. En effet, l'efficacité s'évalue en référence des résultats, en réponse à la question de savoir si les buts envisagés ont été atteints¹¹⁶. Pour l'effectivité, il en va autrement puisque l'établissement des seuils en deçà desquels on estime ineffectifs le droit à la formation professionnelle et de construire des critères de jugement est nécessaire¹¹⁷. La pratique démontre que si, dans les relations de travail liant l'employeur et le salarié bénéficiaire de la formation, l'établissement de l'ineffectivité des droits des travailleurs est assez courant, il demeure que l'accès à la formation professionnelle ne résulte pas seulement de cette relation. En effet, cette ineffectivité est aussi le résultat d'une désarticulation économique et sociale vu la place prépondérante du travail dans le monde économique en étant l'une des interfaces majeures entre l'économie et le social. Ainsi, si dans la théorie, les catégories de personnes auxquelles sont destinées des dispositifs peuvent avoir accès à une formation professionnelle, leur permettant d'acquérir des compétences afin d'obtenir une qualification. Ce n'est pas toujours le cas dans la pratique à cause des obstacles à l'accès à la formation professionnelle (Section 1), ajouter aux divergences des intérêts mis en cause (Section 2).

SECTION 1. LES OBSTACLES A L'ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Un obstacle empêche d'avancer ou de progresser en tant que limite à l'accès d'un droit. Partant de la loi n° 2003-044 du 28 juillet 2004 portant Code du travail en passant par la Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de 2015, avec l'adoption récemment de la loi n° 2017-025 du 30 janvier 2017 portant création du FMFP, il a été démontrer que l'accès des citoyens à la formation professionnelle est devenu une préoccupation majeure tant pour les pouvoirs publics que pour le pouvoir patronal au profit de son bénéficiaire. Mais qu'en est-il de leur application réelle ? L'ineffectivité se manifeste ici suivant des obstacles de nature juridique d'une part, et de nature extra-juridique, d'autre part.

¹¹⁶ *Des droits fondamentaux aux droits effectifs*, Faculté de sciences économiques de Marseille, 28 mars 2014, p. 6.

¹¹⁷ Idem, p. 6.

Pour la première, il s'agit d'un déficit regrettable dans l'application de la loi (§1), quant au second, ils ont plutôt attrait à des considérations liées aux réalités de la pratique à travers la vie quotidienne ou bien des contraintes en milieu de travail (§2).

§1. LE DEFICIT DANS L'APPLICATION DE LA LOI, OBSTACLE DE NATURE JURIDIQUE

Assurer aux citoyens un droit effectif à la formation professionnelle, dans une perspective d'évolution personnelle suivant son rôle émancipateur, implique des obligations réciproques pour les parties. Ces droits et obligations résultent de la loi mais également d'un esprit d'initiative des parties dans son application. Or, le risque croissant de méconnaissance et d'inexacte application par les usagers du droit du travail ne met-il pas en cause son effectivité même ?¹¹⁸ On le qualifie de « droit du quotidien » or, la méconnaissance de ses droits par les citoyens est flagrante (A) sans toutefois oublier le manquement de l'employeur à ses obligations (B).

A. La méconnaissance de ses droits par les citoyens

Avant d'établir les corollaires pratiques, il est nécessaire d'en définir le concept théorique. En effet, le principe est que « nul n'est censé ignoré la loi »¹¹⁹, c'est un principe important en droit, un peu paradoxal qui signifie que, pour un bon fonctionnement de l'ordre juridique, tous les citoyens doivent connaître la loi. Il ne s'agit pas de connaître par cœur les milliers de lois et de règlements qui existent mais du moins, qu'une personne ne peut pas se défendre d'une action qui lui est rapprochée en évoquant qu'il ignore la loi. La question qui se pose est donc de savoir, dans quelle mesure un individu peut-il invoquer la méconnaissance des normes en vigueur ? Quelle catégorie de personne est dispensée de connaître la règle de droit ? Pour répondre à cette question, il est nécessaire de déterminer la nature exacte des différentes démarches pouvant conduire un individu à ne pas appliquer la règle de droit. Les débats tournent alors autour de la différence à faire entre l'ignorance, la méconnaissance et l'erreur. Le premier courant doctrinal estime qu'« ignorer » c'est méconnaître ce qui doit être su, et c'est de là qu'on peut tirer que celui qui ignore sera ignoré¹²⁰. Par définition, l'ignorance est le défaut de connaissance ou un manque d'instructions dans un domaine déterminé. Or

¹¹⁸ François GRANDAZZI, *Le droit du travail : les dangers de son ignorance*, Note de présentation du projet d'avis, n° 6, France, p. 1.

¹¹⁹ Historiquement, en droit romain, ce principe n'est paru formulé explicite qu'au cours des IV^e et V^e siècles dans la constitution de Valentinien II et Théodosien I^{er} en 391 dont la teneur était beaucoup plus contraignante en proclamant qu'« il n'est permis à personne d'ignorer ou de dissimuler la législation impériale ». C'est après un plaidoyer de Placentin en 1170 que ce principe est devenu intangible et justifié du point de vue social et de la morale individuelle.

¹²⁰ <https://www.doc-du-juriste.com/droit-prive-et-contrat/droit-civil/cours-de-professeur/droit-ignorance-fait-470625.html> [page consultée le 27 octobre 2020].

« ignorer » est plus rare que « méconnaître » car le fait est que toute personne qui ignore méconnait, mais non l'inverse¹²¹. Un deuxième courant doctrinal estime cependant que l'ignorance est à différencier de la méconnaissance et de l'erreur mais aussi de la simple hésitation. Ainsi, sa définition de l'ignorance rejoint celle du premier courant, en le distinguant de l'erreur qui intervient lorsqu'une situation s'avère « autrement que je le croyais ». Un troisième courant fait même un mélange entre ces notions dans leur définition en élaborant la *summa divisio* entre l'ignorance de droit et l'ignorance de fait, en estimant qu'il y a ignorance du droit lorsque nous croyons que le droit veut quelque chose qu'il ne veut pas tandis qu'il s'agisse d'une « erreur de fait » quand nous croyons qu'existe un fait qui n'existe pas ou encore que celui-ci n'existe pas alors qu'il existe. Quoi qu'il en soit, les conséquences pratiques de ces notions ramènent à une seule idée puisque le droit sanctionne indistinctement chacune d'elle. Ainsi, la méconnaissance résultant d'une ignorance de ce qui doit être su, peut exonérer tout ignorant n'ayant pas encore la connaissance du droit.

Dans l'application de la législation sociale, cette méconnaissance de ses droits par les citoyens – les éventuels bénéficiaires du droit de faire des formations professionnelles – les empêchant de connaître leurs droits, peut être lié d'une part à leur ignorance du droit dont les causes peuvent être multiples, mais également d'un manque de volonté de vouloir se prévaloir de ses droits d'acquérir de nouvelles qualifications professionnelles. Serait-ce du fait d'un désintérêt, d'une crainte, d'un laxisme venant du salarié en étant le principal bénéficiaire ? En effet, par exemple combien de Malagasy connaît l'existence du FMFP et les opportunités qu'il représente ? Les raisons de cette méconnaissance sont plurielles, en incluant le développement des formes atypiques de contrat de travail, la complexité croissante du droit de travail, un mode de production à distance de ses usagers directs entraînant sa difficile appropriation pour tous. Or, cette méconnaissance est d'autant plus dangereuse dans la mesure où l'ignorance participe largement à un affaiblissement de la pertinence de la loi.

Ainsi par exemple, prenons le cas du congé éducation/formation. Combien parmi les travailleurs Malagasy connaissent réellement l'existence de ce dispositif alors qu'ils en sont les principaux bénéficiaires ? En effet, la méconnaissance n'entraîne jamais un profit. Cette méconnaissance privera donc le travailleur de son droit légitime d'avoir accès à une formation professionnelle pour l'acquisition de nouvelle compétence en mobilisant son congé éducation formation.

¹²¹ <https://journals.openedition.org/crm/878#ftn8> [page consultée le 13 avril 2020].

Il appartiendra au salarié d'en faire la demande ce qui, le cas échéant, n'institue en rien une obligation vis-à-vis de l'employeur pour le forcer. Or, prenons le cas où le travailleur connaît l'existence de ce congé éducation/formation. L'octroi de ce congé se heurtera alors cette fois à d'autres restrictions. Il peut arriver qu'en cas de demande par le salarié, l'employeur refusera sa demande pour cause de montée des charges de travail dans l'entreprise, et donc, la présence du travailleur pendant la durée du congé qu'il a demandé est indispensable, ce qui entraînera dans une certaine mesure le refus de la demande de congé éducation/formation par l'employeur. Le législateur ayant également institué que les absences autorisées pour cause de congé éducation/formation ne peuvent avoir pour effet de réduire de 10 % les effectifs de chacune des catégories professionnelles des travailleurs dans l'entreprise.

De même, les personnes salariées ou non-salariées ayant suivis une formation disposent d'un droit de créance opposable aux pouvoirs publics d'accéder au minimum à un niveau de qualification professionnelle¹²². Cette dernière est attestée par l'obtention d'un titre ou d'un diplôme lui permettant de progresser dans le champ de la formation professionnelle et de pouvoir postuler à un emploi correspondant à ce niveau au sein d'une entreprise, ou bien auprès d'un éventuel employeur. L'effectivité de ce droit à la qualification professionnelle, pour être opposable par le salarié à l'employeur, nécessite de transformer la qualification personnelle en une qualification contractuelle. Cela se fait à travers la conclusion d'un contrat de travail dans lequel seront mentionnés leurs droits et obligations respectifs, pour que le salarié puisse évoluer. Cette obligation n'incombe à l'employeur que s'il était à l'initiative de la formation, et suivant les engagements qu'il devra réaliser si le salarié satisfait aux évaluations après la formation. L'employeur sera donc tenu d'en tenir compte et d'accorder une classification au salarié avec la rémunération correspondante. C'est là la concrétisation de l'obligation de l'employeur d'adapter le salarié au poste de travail, tout en veillant à sa capacité à occuper un emploi. En effet, la qualification professionnelle n'a pas à être figée durant la carrière d'un salarié. Elle subit, en principe, des modifications au cours de l'exécution du contrat de travail. Toutefois, dans le cadre de cette modification, l'employeur doit obtenir l'accord du salarié car ce dernier peut refuser librement un ajustement de sa qualification professionnelle. Or, la jurisprudence réitère que « le salarié qui obtient une nouvelle qualification suite à une formation ne peut, en application de sa convention

¹²² Si la qualification personnelle résulte de la formation et de l'expérience du salarié dont la détermination se fait par les diplômes obtenus et son savoir-faire, la qualification contractuelle quant à elle sera convenue lors de l'embauche et détermine le statut du salarié dans l'entreprise. La qualification contractuelle est celle mentionnée dans le contrat de travail, et celle dont l'entreprise est tenue.

collective, prétendre à un changement de poste que dans la limite des postes disponibles¹²³. » Ici, sauf convention collective ou accord collectif qui prévoit des contreparties obligatoires au profit du salarié ou un engagement que l'employeur aura pris au préalable vis-à-vis du salarié, l'employeur n'est pas obligé de tenir compte des connaissances ou des qualifications que le salarié aura acquis au cours des formations professionnelles prises à son initiative. Ici donc, l'employeur ne manque pas à son obligation d'adaptation. Cependant, la jurisprudence¹²⁴ affirme qu'au travers de l'obligation d'adaptation de l'employeur, chaque salarié doit pouvoir, à un moment de son parcours professionnel, bénéficier du plan de formation, ce qui transforme donc ce droit global en un véritable droit individuel pour le salarié.

Ainsi, le déficit dans l'application de la loi n'est pas seulement imputable à la méconnaissance de la législation sociale par le salarié ou bien par les citoyens concernés, mais entre autres, à un manquement de ses obligations par l'employeur en ce que la loi a institué des obligations particulières à l'égard de l'employeur en matière de formation professionnelle. Cet écart de conduite constituant des entraves à l'effectivité de ce droit.

B. Le manquement de l'employeur à son obligation de formation

Peut-on affirmer qu'assurer la formation professionnelle relève d'une réelle obligation pour l'employeur ou bien c'est une simple faculté ? Le législateur Malagasy n'a pas exprimé de manière explicite que « l'employeur a l'obligation de former les salariés ». En revanche, il énumère « les entreprises » parmi la liste des personnes devant assurer la formation professionnelle. Et dans les autres dispositions comme dans les articles 191, ou 198 du Code malagasy du travail, il ne fait qu'énoncer l'objet réel de la formation professionnelle qui est d'adapter le travailleur face aux éventuels changements et mutations dans le monde professionnel. Or, dans le droit comparé, le législateur français par exemple énonce clairement que cette obligation appartient à l'employeur en disposant dans l'article L6321-1 du Code du travail que « *L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail.* Il

¹²³ Cass. soc., 20 mai 2015, n° 13-25492. En l'espèce, un maçon coiffeur a été reclassé dans un emploi administratif suite à une inaptitude professionnelle partielle. Il a ensuite suivi une formation à son initiative et obtient le titre professionnel de développeur informatique. Il demande à ce que cette nouvelle qualification soit tenue en compte et qu'il soit classé en vertu de la convention collective. Or, cette convention collective prévoit que lorsqu'un salarié a pris une formation à son initiative, son classement dans un emploi correspondant à cette qualification intervient dans la limite des emplois disponibles dans l'entreprise, au terme d'une période d'intégration. Or, en l'espèce, il n'y avait pas un tel poste disponible. En conséquence, il ne peut pas demander de changement de modification.

¹²⁴ Cass. soc., 23 octobre 2007, n° 06-40.950. En l'espèce, deux salariées avec respectivement 24 et 12 ans d'ancienneté ont été licenciées pour motif économiques par leur employeur. Elles n'avaient bénéficié au cours de leur carrière professionnelle au service du même employeur que d'un stage de trois jours. Elles avaient réclamées et ont obtenu des dommages et intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation d'adaptation et une indemnité pour licenciement abusif.

veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. *Il [l'employeur] peut proposer des formations qui participent au développement des compétences [...]* ». Toutefois, le droit du travail étant un amalgame entre le droit civil et le droit pénal, le Code malagasy du travail prévoit et punit en son article 261 tout traitement discriminatoire fondé sur la race, la religion, l'origine, le sexe, l'appartenance syndicale, l'appartenance et les opinions politiques du travailleur en ce qui concerne l'accès à l'emploi et à la formation professionnelle [...]. Le droit pénal étant un droit agressif et contraignant dans le but de protéger les valeurs essentielles à une société donnée à un moment déterminé de l'histoire. Ainsi, c'est un devoir, pour l'employeur et en tant que tel, l'initiative ne devrait pas résulter de la demande du salarié comme il a été jugé par la Cour de cassation qui considère que « l'obligation de veiller au maintien de la capacité des salariés à occuper un emploi relève de l'initiative de l'employeur¹²⁵. » L'obligation de reclassement est donc une obligation de résultat à laquelle ne peut s'exonérer l'employeur au motif que ce n'est pas une obligation expressément prévu par le Code du travail, ou bien que le métier en cause n'avait pas changer pendant 16 ans¹²⁶.

En effet, malgré la variété des offres de formation, le but n'est pas seulement d'assurer à chaque salarié de satisfaire leurs besoins de formation peu importe le vecteur, mais de contraindre l'employeur à veiller aux évolutions professionnelles de leurs salariés. Une évolution participant au plein épanouissement et de motivation pour les salariés. Dans un premier temps, on pourrait donc penser que l'employeur est défaillant à partir du moment où le salarié a plusieurs années d'ancienneté et qu'il n'a pu, pendant ce temps, bénéficié d'aucune action de formation à l'initiative de l'employeur. Toutefois, ce manquement est indépendant de toute considération de l'ancienneté. Ainsi, l'employeur y est tenu à partir du moment où il y a une éventuelle évolution ou changement ou disparition de métier au sein de l'entreprise. Dans cette démarche, l'employeur donne par anticipation la formation qui

¹²⁵ Cass. soc., 18 juin 2014, n° 13-14.916. En l'espèce, des salariés ont saisi la juridiction prud'homale d'une demande de dommages-intérêts au titre du manquement de l'employeur à son obligation de formation. Devant la cour d'appel, les demandes des salariés, au titre de l'obligation de l'employeur de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, ont été rejeté au motif qu'ils n'ont émis aucune demande de formation au cours de l'exécution de leur contrat de travail. La cour de cassation réfute cet argumentaire et casse l'arrêt de la cour d'appel en estimant que cette obligation n'implique pas la moindre demande du salarié.

¹²⁶ Cass. soc., 5 juin 2013, n° 11-21.255. En l'espèce, un ouvrier a été recruté sans compétences ni expériences, au poste d'opérateur de lignes auquel l'entreprise le forme. L'entreprise n'a plus fait d'effort de formation depuis. Pendant seize années, le salarié ne bénéficiera de rien d'autre. Il demande entre autres des dommages et intérêts pour violation de l'obligation de formation par l'employeur. La cour d'appel estime que l'employeur n'a pas manqué à son obligation de formation puisque le salarié aurait pu demander à bénéficier d'un congé individuel de formation ou du droit individuel de formation. La Haute juridiction casse et annule l'arrêt au motif qu'il appartient à l'employeur l'obligation de veiller à maintenir la capacité du salarié à occuper un emploi au regard de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

permettra au salarié de changer de poste pour éviter le licenciement le moment venu. Il lui appartient dès lors de reclasser le salarié à l'intérieur de l'entreprise.

Ce manquement au devoir d'adaptation ouvre droit à une indemnisation spécifique. Le préjudice est ici lié à la perte d'un espoir de promotion ou d'évolution professionnelle. Ainsi, une demande de dommages et intérêts pour manquement au devoir d'adaptation et le manquement à l'obligation de reclassement peuvent être sanctionnés, sur un même pied d'égalité, par l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse. Il est de jurisprudence constante que même si le salarié a été licencié pour motif économique¹²⁷, il peut ne pas fonder sa demande en réparation sur la base du licenciement économique mais sur la base de la disposition légale relative à l'obligation de formation de l'employeur. Le licenciement pour cause économique ne sera pas, dans ce cas, mis en cause. Ce qui fait que le salarié peut réclamer une indemnité devant le juge en n'ayant pas reçu de formation pour le maintien ou l'amélioration de son employabilité, même s'il n'a pas perdu son emploi. En tout état de cause, si l'on suit le raisonnement classique de la cour de cassation, l'employeur n'ayant pas pris soin de former son salarié sera automatiquement rendu responsable. Toutefois, il semble que la Haute juridiction ait revu sa position en estimant que « *l'existence d'un préjudice et l'évaluation de celui-ci relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond ; la cour d'appel a estimé que le salarié ne justifiait d'aucun préjudice résultant du non-respect par l'employeur de son obligation de formation ; le moyen n'est pas fondé*¹²⁸ ». La charge de la preuve du préjudice subi devant les juges du fond appartient désormais au salarié, quel que soit la durée de l'absence de formation. Ainsi, l'indemnisation du salarié pour manquement de l'employeur à son obligation de formation n'est plus automatique.

Il faut également préciser que l'insuffisance professionnelle du salarié peut justifier son licenciement si l'employeur lui a déjà fait bénéficier des formations continues en lien avec la fonction en question. Il faut entendre par insuffisance professionnelle l'incapacité du salarié à tenir correctement son poste de travail, à exécuter de façon satisfaisante un emploi relative à sa qualification, qui ne dépend pas de sa mauvaise volonté mais de son incompétence

¹²⁷ Art. 24 et suiv., loi n° 2003-044 du 28 juillet 2004 : « Le licenciement pour motif économique est un licenciement provoqué par des difficultés économiques ou de mutation technologique. Il peut être collectif ou individuel. »

¹²⁸ Cass. soc., 03 mai 2018, n° 16-26796. En l'espèce, un salarié n'avait bénéficié d'aucune formation professionnelle continue durant toute la durée de son emploi dans l'entreprise soit seize années. Il saisit alors la juridiction prud'homale pour obtenir la réparation des préjudices qu'il a subis en raison du manquement par l'employeur à son obligation de formation et dont l'évaluation appartient au juge. La Cour d'appel n'a pas fait droit à sa demande en ne niant pas l'absence de formation durant seize années, mais parce que le salarié ne précisait pas les postes auxquels il aurait pu prétendre ou bien les formations demandées lui ayant été refusées, ainsi que ses droits de suivre des formations lui avait été régulièrement notifiés. La Cour de cassation suit ici le raisonnement de la Cour d'appel.

professionnelle ou de l'inadaptation à l'emploi. Il en découle qu'il ne peut y avoir licenciement pour insuffisance professionnelle du salarié, si, l'employeur n'a proposé au salarié aucune formation pour mettre en œuvre ses « axes de progrès ». Elle constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement lorsqu'elle repose sur des éléments objectifs et précis. Tel est par exemple le cas lorsqu'il y a manque de dynamisme du salarié conduisant à la diminution du nombre des clients en quelques semaines, le manque d'organisation dans son travail ou encore une erreur de gestion. Dans un cas d'espèce, la Cour de cassation française a notamment décidé que l'incapacité de travail du salarié ne peut être imputée au manquement de l'employeur à son obligation de formation dès lors que celui-ci a rempli son obligation de formation, en faisant bénéficier au préalable le salarié de deux formations en lien avec ses fonctions. Elle considère en effet que « *l'employeur avait rempli son obligation de formation en adéquation avec le poste du salarié en le faisant bénéficier de deux formations en lien avec ses fonctions, la cour d'appel a estimé, par une appréciation souveraine des éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, que l'insuffisance professionnelle, reprochée au salarié qui s'était vu assigner des objectifs précis qui avaient donné lieu à un bilan négatif, résultait d'un manque de rigueur et de dysfonctionnements dont l'employeur donnait la liste*¹²⁹ ».

Quoi qu'il en soit, le déficit manifesté en majeure partie par la non-application de la législation sociale n'est pas le seul obstacle à l'accès effectif des citoyens à la formation professionnelle, notamment dans la relation de travail liant employeur et employé. Il est également nécessaire de relever les obstacles de nature extra-juridique relevant des considérations d'ordre pratique.

§2. LES REALITES PRATIQUES, OBSTACLES DE NATURE EXTRA-JURIDIQUE

Cette analyse doit se faire par l'observation de la participation des individus, qui implique d'un autre côté la non-participation. C'est à partir de cette non-participation que seront relevées les raisons de cette non-participation. L'analyse sociodémographique de la

¹²⁹ Cass. soc., 6 mars 2019, n° 17-20886. En l'espèce, un directeur commercial a été licencié pour insuffisance professionnelle due à son abstention d'exécuter les instructions de son employeur, de négliger l'encadrement de son équipe, et de présenter des résultats commerciaux décevants. La Cour de cassation estime ici que ces agissements constituent donc des « insuffisances professionnelles » et non pas de faute disciplinaire. Dès lors, le salarié ne peut prétendre au manquement de l'employeur à son obligation de formation. L'insuffisance professionnelle n'étant jamais fautive et résulte d'un comportement involontaire, elle ne peut jamais justifier un licenciement disciplinaire. (La différence entre faute disciplinaire et insuffisance professionnelle réside principalement dans leur élément moral puisque l'insuffisance professionnelle n'est jamais fautive en raison du fait que le salarié n'a pas eu l'intention de la commettre contrairement à la faute professionnelle dans laquelle, le salarié sait pertinemment qu'il est en violation d'un règlement de l'entreprise).

non-participation permet dès lors d'identifier les groupes exclus. Il en résulte donc l'inégalité d'accès à la formation professionnelle (A) ajouter à une sous-valorisation du potentiel de la formation professionnelle (B).

A. L'inégalité d'accès à la formation professionnelle

La revue des documents de recherches portant sur les causes de cette inégalité d'accès, l'observation des pratiques au sein des entreprises ou bien des établissements de formation, sans oublier les avis des éventuels bénéficiaires de ces formations, ont été nécessaires pour comprendre cette inégalité. Cette inégalité d'accès est valable que ce soit pour les personnes en situation de travail ou des individus hors de l'emploi et qui suivent des formations dans le but de s'insérer dans le monde professionnel. Dans le milieu du travail, elle concerne surtout les travailleurs les plus âgés et les séniors, les adultes avec un faible niveau de compétences, les actifs exerçant un emploi peu qualifié, les personnes issues de milieux socio-économiques pauvres. Or, cette précarité économique implique pour la personne qu'une part importante de leur temps soit consacrée à la survie. Ainsi, la non-participation résulte de la difficulté des conditions de vie et de la situation financière. D'où les liens entre les barrières psychologiques et les obstacles situationnels.

Les auteurs tels que Johnstone et Rivera¹³⁰ ont ainsi proposé une distinction conceptuelle entre les *obstacles situationnels* qui se réfèrent aux situations de la vie comprenant la fatigue le soir, l'absence de garde d'enfant surtout pour les personnes ne disposant pas des ressources pour payer un baby-sitter, contrairement aux cadres qui peuvent aisément en engager un, les obstacles liés à la santé et à l'âge, l'absence de soutien des proches. Il y a également les *obstacles dispositionnels*, qui se réfèrent aux réalités propres de l'individu. C'est le cas pour les actifs voulant se former mais qui ne le peuvent pas. Il y a aussi les obstacles liés à l'inadéquation des horaires au regard du manque de disponibilité des adultes en emploi avec les contraintes familiales et professionnelles.

Pour les *obstacles institutionnels*, ils résultent des coûts relativement élevés des frais de formation qui constituent un frein surtout pour la formation continue des adultes, le lieu, les horaires, la durée de la formation, l'approche pédagogique, les conditions d'admission. Il en est également de l'absence de formation répondant à une demande précise, l'idée selon laquelle l'apprentissage c'est pour les enfants, la faible confiance en ses capacités, la crainte de non-reconnaissance des acquis. Pour les *obstacles informationnels*, ils sont liés au manque d'information sur les formations disponibles, la non-disponibilité des cours recherchés, le

¹³⁰ <https://www.cairn.info/journal-savoirs-2016-2-page-9.htm> [page consultée le 27 octobre 2020].

manque d'accès aux supports électroniques ou aux équipements techniques et infrastructurels, le manque de services d'orientation et de conseil adéquats.

Du point de vue de l'organisation, les entreprises font également face à des obstacles en ce qui concerne la formation. Il en est ainsi des *obstacles liés à la culture organisationnelle* relatifs au mode de fonctionnement de l'entreprise inhibant la formation. Dans ce contexte, l'équipe de direction dans sa gestion de l'entreprise, son leadership et de la formation y joue un rôle important par exemple, en raison de la faible place accordée par les entreprises à la formation. Ici, l'entreprise fait face à des obstacles culturel et structurel suivant la facilité ou la difficulté de mise en place d'activités. Mais ce n'est pas toujours le cas car il existe des entreprises qui favorisent la formation de leurs employés en visant à rehausser les compétences et les qualifications même pour les plus faibles niveaux hiérarchiques. Avec les *obstacles institutionnels-organisationnels*, le problème se situe au travers des modalités mises en place par l'entreprise dans le cadre de la formation. Il existe dès lors une classe d'emploi non ciblée pour la formation à cause des politiques de formation donnant plus de privilège à une catégorie de salarié, les problèmes d'organisation du travail ajouter aux contraintes en termes de ressources, les contraintes technologiques ou bien les contraintes dans les relations de pouvoir. Pour les *obstacles informationnels*, il y a absence d'information relative à l'existence de services et d'activités de formation ainsi que de leur financement. Enfin, les *obstacles liés à l'environnement* qui ont trait aux contextes sociaux, économique et politiques externes à l'entreprise.

Ces facteurs entravent dès lors l'égalité d'accès des individus à la formation professionnelle ajoutée au fait que parfois, la finalité première ainsi que le potentiel de la formation professionnelle sont sous-valorisés en pratique.

B. La sous-valorisation du potentiel de la formation professionnelle

Chaque dispositif de formation professionnelle a sa spécificité mais en pratique, leur point commun réside dans l'idée de renforcer les compétences, d'acquérir de nouvelle qualification, dans un but de parfaire son parcours professionnel ou dans l'espoir de décrocher un emploi pour les personnes hors de l'emploi. Or, certains spécialistes et même l'observation dans la pratique démontrent que la multiplicité des prestataires de formation entraîne la prolifération des centres de formation qui ne suivent pas les normes légales, entraînant un paradoxe comme quoi ils orientent sans former, ils forment sans orienter, ils certifient sans former ou bien ils forment sans certifier.

Concernant les périodes de stages en entreprise, il s'agit en principe d'une simple période de mise en pratique de connaissances acquises par l'élève ou l'étudiant, en vue d'apprendre plus sur le métier avec la pratique en entreprise. Mais il ne peut en aucun cas être assimilé à un emploi. Cette période est à distinguer du travail salarié qui suppose l'existence d'un lien de subordination se caractérisant par « *l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné* »¹³¹. Le salarié exécute sa prestation de travail sous la subordination de son employeur. Or, en raison de la précarité de la situation du stagiaire, des abus peuvent être commis à son encontre. Ainsi, un abus est constitué s'il a été clairement établi que le stagiaire a été considéré comme un salarié ou quand il remplace une employée en congé de maternité ou encore quand le stagiaire a été appelé comme renfort en cas de surcroit de travail. Toutefois, cette limite est délicate à définir car elle dépend des tâches à confier au stagiaire. Ainsi, ne commet pas d'abus l'employeur qui confie à son stagiaire étudiant en droit des tâches qui consiste à faire des recherches et préparer des dossiers car elles n'auront jamais été confiées à un salarié supplémentaire. C'est une tâche habituelle dans l'entreprise. Par contre, commet un abus l'employeur qui recrute des stagiaires en permanence pour accomplir des tâches qu'un salarié de plus devrait accomplir. C'est ce qui a été décidé par la Cour de cassation qui considère que « *l'accomplissement des tâches professionnelles sous l'autorité de l'entreprise d'accueil n'est pas de nature à exclure la mise en œuvre d'une convention de stage en entreprise* »¹³² puisqu'une convention de stage « *implique nécessairement l'accomplissement des tâches professionnelles sous l'autorité fonctionnelle de l'entreprise d'accueil* »¹³³. Il peut arriver que d'autres tâches puissent être confiées au stagiaire et qui ne sont pas en lien avec la mise en pratique des connaissances mais relèvent toutefois d'une notation qui lui sera remise à son départ.

En matière d'apprentissage, le principe est que les ouvrages que l'apprenti doit exécuter devraient relever du métier qu'il apprend et le visa du contrat d'apprentissage permet aux autorités de contrôler le respect des conditions requises en matière d'apprentissage¹³⁴. Or, dans la pratique, ce n'est pas toujours le cas. Certains auteurs l'ont relevé en constatant que certaines pratiques au sein des entreprises ne freinent l'efficacité de l'objectif de l'apprentissage au détriment de l'apprenti qu'à condition que leur maîtres soit sincèrement

¹³¹ Cass. soc., 13 novembre 1996, *Bull. 1996*, V, n° 386, pourvoi n° 94-13.187.

¹³² Cass. soc., 17 octobre 2000, *Bull. 200*, V, 2000, n° 336, pourvoi n° 98-40.986.

¹³³ Cass. soc., 4 octobre 2007, *Bull. 2007*, V, n° 153, pourvoi n° 06-44.106.

¹³⁴ Alisaona RAHARINARIVONIRINA et Alexandre BERTONE, op. cit., p. 84.

disposé à jouer leur rôle de formateurs¹³⁵. En effet, en raison des charges de leur travail ou bien pour des exigences d'organisation du travail ou de contraintes de temps dans un souci de rentabilité, les formateurs ne peuvent pas honorer leurs obligations d'assurer une formation professionnelle complète et méthodique à l'apprenti. Les maîtres ne sont pas disposés à accomplir de manière complète son rôle de formateur, à défaut, ce dernier ne pourrait pas disposer des qualités requises pour pouvoir délivrer une formation à un apprenti. La formation est alors bâclée et l'apprenti laissé à son propre sort, jusqu'à même d'être exploité par les patrons. Or, la compétence et le nombre des inspecteurs de travail sont insuffisants pour permettre un contrôle du respect des droits et des obligations de chacune des parties afin que l'apprenti puisse réellement pouvoir apprendre du métier, et éviter toute forme d'abus durant cette période de formation¹³⁶.

Ces différents constats mènent à considérer que certes, la formation professionnelle n'arrive pas toujours jusqu'au bout de ses finalités, en raisons des mauvaises pratiques, mais également en raison de la divergence des intérêts extérieurs mis en cause.

SECTION 2. LA DIVERGENCE DES INTERETS MIS EN CAUSE

Le législateur malagasy a institué la formation professionnelle en tant que droit individuel. Cependant, sa mise en œuvre ne va pas de soi mais dépend en large partie de la concertation entre les différents acteurs et notamment avec la prééminence du pouvoir patronal et du pouvoir public. Or, les intérêts des entreprises ne coïncideront pas forcément avec l'impératif d'assurer aux actifs le bénéfice de la formation professionnelle. Ceci résulte notamment des réticences de diverses raisons (§1) mais également, en raison des flous entourant la volonté réelle du pouvoir public dans sa mise en œuvre (§2).

§1. LES RETICENCES DU POUVOIR PATRONAL

Ces réticences se concrétisent par la manifestation du caractère contradictoire du droit du travail (A) qui est tempéré par la clause de dédit-formation, cette dernière étant un juste compromis entre les intérêts de l'employeur formateur et des salariés formés (B).

¹³⁵ Alisaona RAHARINARIVONIRINA et Alexandre BERTONE, op. cit., p. 84.

¹³⁶ Idem, p. 84.

A. Les réticences, manifestation du caractère contradictoire du droit du travail

À part son dynamisme et sa tendance à l'universalité, le droit du travail se caractérise également par ses contradictions notamment entre le social et l'économie¹³⁷. Cette contradiction se manifeste par le fait que le droit du travail est une limitation du profit de l'entreprise, en ce sens que cette situation entraîne une opposition d'intérêts entre les entreprises et les travailleurs. Toutefois, l'organisation patronale malagasy a néanmoins mis l'accent sur la formation professionnelle des jeunes à Madagascar après avoir constaté un déficit de compétences dans de nombreux secteurs, un manque d'employés dotés des compétences adéquates alors que dans les prochaines années, seront nombreux les jeunes à entrer sur le marché du travail. Dans le cadre de la formation continue notamment, la transformation qualifiante de la main d'œuvre est considérée, d'une part, comme un gage de pérennisation de la relation salariale entre l'entreprise formatrice et le salarié formé. D'autre part, comme un gage d'employabilité des individus dans le cadre d'une mobilité professionnelle externe¹³⁸. En effet, si les entreprises investissent dans la formation des salariés, c'est qu'elles attendent un retour sur investissement à travers la montée en compétences des collaborateurs. Les études telles que celles menées par Philippe Zarifian ont démontré les liens évidents entre compétences des salariés et performance de l'entreprise¹³⁹. Or, il pourrait arriver que les résultats escomptés par l'employeur formateur ne se concrétisent pas pour insuffisance professionnelle du salarié formé.

Dans le même ordre d'idée, cette réticence relative au retour sur investissement se manifeste dans le cadre du financement du FMFP. En principe, les cotisations récoltées auprès des entreprises ne financeront que la formation pour l'économie formelle puisque les employeurs ne souhaitent pas financer les entreprises qui ne paient pas d'impôts. Cette responsabilité relevant dès lors au bailleur de fond, à savoir l'AFD. Or, la situation

¹³⁷ Alisaona RAHARINARIVONIRINA et Alexandre BERTONE, op. cit., p. 23.

¹³⁸ Benoit CART et al., *Quitter l'entreprise qui a financé une formation : une pratique paradoxale ?* Formation emploi, n° 137, Céreq, Marseille, 2017, p. 120.

¹³⁹ Philippe ZARIFIAN, *Objectif compétence pour une nouvelle logique*, Éditions Liaisons, Paris, 1999, 232 p. Dans cet ouvrage, l'auteur développe la logique compétence avec tous ses effets, toute son ampleur et dans toutes ses dimensions en explorant tous les aspects collectifs et sociaux de la démarche pour ne pas réduire la compétence à sa seule dimension individuelle. Pour ce faire, il rappelle des acquis des expérimentations passées dans ce domaine. Ensuite, il associe la logique compétence et mutation du travail. C'est après ce processus qu'il part du « noyau dur » dans le lien entre compétence, organisation et performance des entreprises, afin de développer toutes les implications en matière de stratégies d'organisations qualifiantes, de formation, de sens donné au travail et de systèmes de qualification. Cet ouvrage remonte aux enjeux qui concernent aujourd'hui les partenaires sociaux et les décisions gouvernementales à l'heure d'une généralisation de la logique de compétence. Cet ouvrage fait également le tour en ce qui concerne les acteurs de l'entreprise que ce soit du côté de la gestion des ressources humaines ou du côté des responsables de son organisation et de son fonctionnement opérationnel. <https://www.eyrolles.com/Entreprise/Livre/objectif-competences-9782878802917/> [page consultée le 12 mars 2020].

économique malagasy laisse paraître une prépondérance de l'économie informelle. Cependant, même s'il y a cette réticence de ne vouloir financer que le secteur formel, il peut arriver que, dans le secteur du BTP par exemple, la formation des personnes dans le secteur informel comme les maçons, les mains d'œuvre puisse relever du droit de tirage des petites entreprises.

De plus, l'employeur, en formant ses salariés se heurtent également au risque de braconnage¹⁴⁰ qui met en évidence les rapports externes à l'entreprise. Notamment, dans le cadre de la formation professionnelle continue, il y a la *formation générale* qui se définit comme la formation entièrement transférable sur le marché et la *formation spécifique* qui n'est que partiellement transférable. Le problème de braconnage consiste alors en la possibilité pour les salariés formés par l'entreprise à être débauchés par les entreprises concurrentes après la formation. Ce qui constitue en quelque sorte une perte vis-à-vis de l'investissement en temps et en argent, en transmission de savoirs et de compétences que l'entreprise formatrice a déployé dans la formation du salarié. De plus, celle-ci ne pourra pas bénéficier de la hausse en productivité de son salarié.

C'est pour se protéger de ce risque de braconnage que certains employeurs font figurer la *clause de dédit-formation* parmi la liste des droits et obligations contractuelles du contrat de travail.

B. La clause de dédit-formation, un compromis entre les intérêts de l'entreprise formatrice et ceux du salarié formé

Par définition, la clause de dédit-formation¹⁴¹ est la clause contractuelle par laquelle le salarié s'engage, en contrepartie d'une formation, de restituer tout ou partie des frais engagés à ce titre par l'entreprise dans le cas où il démissionnerait avant l'expiration d'un certain délai. Le dédit représente la somme prévue par la voie de la clause de dédit et qui permet de

¹⁴⁰ Audrey DUMAS, *La formation continue et ses externalités en termes d'accumulation du savoir au sein de l'entreprise. Analyse théorique et propositions d'approches d'évaluation microéconométrique*, Thèse en vue de l'obtention du grade de Docteur en Sciences Economiques, présentée et soutenue le 5 décembre 2008, Mention : Economie du travail, Université Aix-Marseille II □ De la Méditerranée, UFR des Sciences Economiques et de Gestion, Aix-Marseille, p. 7.

Par définition, le « braconnage » est le risque que les salariés formés par une entreprise puissent être débauchés par des entreprises concurrentes. Ce problème de braconnage a notamment été soulevé par l'économiste américain Gary Becker dès 1964 et est au centre du concept de capital humain comme actif « clé » de toute entreprise.

¹⁴¹ En droit français, cette clause est reconnue valide par la loi du 31 décembre 1991 ayant institué l'article L933-2 du Code de travail français qui délimite le champ d'action de la négociation collective, notamment en son article 7 concernant « Les conditions d'application dans les entreprises qui consacrent la formation de leur salariés d'éventuelles clauses financières convenues entre l'employeur et le salarié avant l'engagement de certaines actions de formation et applicables en cas de démission ».

se dégager de l'obligation d'exécuter l'obligation principale prévue au contrat. Cette clause est surtout utilisée lorsque la formation est longue et coûteuse pour l'entreprise comme dans le domaine des transports aériens ou de l'informatique. Le salarié s'engage ainsi à rester pour une durée déterminée dans l'entreprise, en contrepartie de la formation offerte par cette dernière. C'est un moyen pour l'employeur d'amortir le coût de la formation du salarié. L'employeur ici cherche à rentabiliser l'investissement effectué en formant le salarié, à retenir le talent. Cette clause est dirigée par le principe de la liberté de stipulation.

Toutefois, pour être licite et pour éviter tout abus nuisant aux droits des salariés, la clause de dédit-formation doit répondre à des conditions de validité que ce soit des conditions légales ou bien des conditions jurisprudentielles. Ainsi, il a été souligné par la Cour de cassation dans un arrêt de principe que ces clauses ne sont licites que si elles constituaient la contrepartie d'un engagement pris par l'employeur d'assurer une formation entraînant des frais réels au-delà des dépenses imposées par la loi ou la Convention collective¹⁴². Pour être valable, sous peine de nullité, la clause de dédit-formation doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail, conclu avant le début de la formation. Le salarié doit être informé au préalable de cette clause. Ainsi, quand la clause est signée après la formation suivie par un salarié démissionnaire, l'employeur ne peut pas obtenir des juges la mise en œuvre de cette clause¹⁴³. C'est un accord écrit entre l'employeur et le salarié qui doit être signé et accepté par le salarié avant le début de la formation « et qui précise la date, la nature, la durée de la formation et son coût réel pour l'employeur, ainsi que le montant et les modalités de remboursement à la charge du salarié¹⁴⁴ ».

Concernant le montant de l'indemnité de dédit¹⁴⁵, il doit être proportionné aux frais de formation engagés et la clause ne peut pas prévoir le remboursement des rémunérations qui ont été obligatoirement maintenues par l'employeur¹⁴⁶. En effet, à défaut, la clause se verrait être annulée par le juge. Ainsi, cette clause ne peut pas inclure dans l'indemnité de dédit le remboursement de rémunérations ayant été obligatoirement maintenues par l'employeur

¹⁴² Cass. soc., 17 juillet 1991, n° 88-40-201. Cette décision a été réaffirmée par la jurisprudence à travers l'arrêt de la Cour de cassation rendu le 21 mai 2002 (n° 00-42.909) qui considère que « les clauses de dédit-formation sont licites dans la mesure où elles constituent la contrepartie d'un engagement pris par l'employeur d'assurer une formation entraînant des frais réels au-delà des dépenses imposées par la loi ou la convention collective, si le montant de l'indemnité de dédit est proportionné aux frais de formation engagés et qu'elles n'ont pas pour effet de priver le salarié de sa liberté de démissionner. »

¹⁴³ Cass. soc., 16 mars 2005, n° 05-16647.

¹⁴⁴ Cass. soc., 4 février 2004, n° 01-43.651.

¹⁴⁵ Pour la détermination de la somme, il est déconseillé de fixer un montant forfaitaire, un montant dégressif serait préférable (par exemple, remboursement de 500.000 ariary si le salarié démissionne avant un délai d'un an, puis 250.000 ariary avant un délai de 2 ans,...etc).

¹⁴⁶ Cass. soc., 23 octobre 2013, n° 11-16032.

pendant la formation, sous peine de nullité. La clause de dédit-formation ne peut prévoir que le remboursement des frais de formation (tels que le coût payé à l'organisme de formation pour les frais annexes comme les frais de transport) à l'exclusion du montant des rémunérations que le salarié n'aura pas à rembourser¹⁴⁷.

Cette clause a donc un caractère dissuasif de nature financier pour dissuader les salariés de quitter l'entreprise avant que les dépenses de formation engagées par l'employeur ne soient « amorties ». Ainsi par exemple, cette clause peut mentionner qu'« En contrepartie de la présente formation, vous *[le salarié]* vous engagez à rester au service de la société pour une durée minimale de deux ans à compter de la fin du stage ».

L'intérêt de traiter la problématique relative à la clause de dédit-formation ne concerne donc pas l'impossibilité d'exercer le droit fondamental au travail mais la limitation ou la restriction de ce droit du fait de l'existence de cette clause. Ainsi, comment cet effet dissuasif restreint-il l'exercice par le salarié de son droit à la démission ? Le salarié renonce-t-il à son droit de rompre le contrat de travail ? Un employeur peut-il retenir un salarié sous prétexte de l'avoir formé ? En effet, cette clause se heurte à divers droits constitués par le droit au travail, le droit au libre choix de sa profession (c'est-à-dire le droit d'accepter un emploi et de le quitter librement) et la liberté professionnelle (regroupant la liberté d'entreprendre et la liberté du travail) qui offre à chacun le droit au libre exercice de la profession de son choix, dans l'entreprise de son choix, ce qui implique le droit de rompre librement un contrat de travail, c'est-à-dire de démissionner. Quid alors du droit de démissionner lorsqu'il y a dans la relation de travail une clause de dédit-formation ? La réponse est alors donnée par le deuxième alinéa de ladite clause en stipulant qu'« En conséquence, dans le cas où vous viendriez à quitter l'entreprise de votre propre initiative avant la fin de ce délai, vous vous engagez à verser des dommages et intérêts à votre employeur ». Par cette stipulation, la clause de dédit-formation ne prive pas le salarié du droit à démissionner. Le salarié peut démissionner à condition de rembourser à l'employeur les frais réellement engagés dans la formation. Aucune clause ne peut obliger un salarié à travailler contre son gré au sein d'une entreprise. La démission est toujours possible. Pour cela, l'initiative de quitter son employeur avant le terme de la clause doit venir du salarié et qu'il n'était pas contraint de quitter son emploi en raison des manquements imputables à son employeur¹⁴⁸. D'autres motifs de rupture ont été admis par la jurisprudence en permettant à l'employeur d'exiger l'indemnité de dédit, dont la rupture de la

¹⁴⁷ Cass. soc., 5 octobre 2016, n° 15-17127.

¹⁴⁸ Cass. soc., 11 janvier 2012, n° 10-15.481. « Une clause de dédit-formation ne peut être mise en œuvre lorsque la rupture du contrat de travail est imputable à l'employeur ».

période d'essai à l'initiative du salarié, puisque c'est le salarié qui a provoqué lui-même son départ. Il convient de remarquer que cette clause de dédit-formation est interdit dans les contrats de professionnalisation, mais également dans les contrats d'apprentissage puisque dans le cadre de ces contrats, la qualité de salarié fait défaut.

§2. LA REMISE EN QUESTION DE LA PLACE REELLE DU DROIT A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Cette remise en question se manifeste par la lenteur des avancées en matière de formation et d'insertion professionnelle (A) ainsi qu'aux flous entourant la place réelle accordée au droit individuel à la formation professionnelle (B).

A. La lenteur des avancées en matière de formation et d'insertion professionnelle

En droit Malagasy, certes les efforts tendant à la concrétisation du droit des citoyens à accéder aux dispositifs de formation professionnelle prévus par la loi sont réels mais font face à une lenteur de ses avancées. En effet, des difficultés compliquent sérieusement leur application du fait de la pratique courante à Madagascar qui consiste à légiférer, mais que les lois sont tout de même transgressées, contournées par les citoyens ou bien ignorées par l'administration. Ce qui porte atteinte à l'effectivité de ces lois. Le droit du travail et le domaine de la formation professionnelle en particulier n'échappe pas à ce paradoxe. Les acteurs, que ce soit public ou privé, jouent un rôle prépondérant dans le bon fonctionnement du système de formation professionnelle. Ces acteurs interagissent entre eux même si la répartition et l'équilibre de leur pouvoir ont sensiblement évolué et varient en fonction de leur niveau d'interaction. Ces rôles et pouvoirs étant prévus par la loi. Ainsi par exemple, il a été notamment relevé par le SeFaFi¹⁴⁹ que faute de volonté politique, le Conseil National du Travail, en tant que structure permettant la promotion du dialogue social à tous les niveaux entre les principaux acteurs du travail, à savoir : l'Employeur, le Travailleur et l'État, « est en panne » étant un cadre institutionnalisé de concertation tripartite censé travailler à ces textes¹⁵⁰. Ce défaut de volonté politique se manifeste ainsi par une rare application des textes une fois les lois votées.

Dans le même ordre d'idée, il est à remarquer que le Code Malagasy du travail aurait besoin de 40 à 50 décrets pour sa pleine application. Or, pour le cas de la formation en

¹⁴⁹ Observatoire de la Vie publique qui a pour vocation d'identifier et d'approfondir les problèmes de société, de diffuser les résultats de ses travaux en vue d'une meilleure pratique de la démocratie et de l'Etat de droit.

¹⁵⁰ Conformément à la Convention n° 144 sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales de travail de 1976, ratifié par Madagascar le 22 avril 1997.

alternance, si pour le droit français, le cadre légal de la formation en alternance a été reformé, remanié et amélioré par le législateur par la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018, il semblerait que pour le législateur Malagasy, ce point est encore au stade de gestation alors que tant les partenaires sociaux que les différents acteurs œuvrant dans la promotion de la formation professionnelle réclament l'adoption de cette loi relative à la formation en alternance. En effet, la difficulté pour faire face à l'offre de formation est liée à la question de l'alternance. Or, c'est un texte en préparation depuis 2 ans ce qui ralentit l'adoption du cadre légal entourant l'alternance. Cette lenteur rend dès lors difficile la formation en alternance puisque les entreprises les traite au cas par cas, constituant une limite à ce droit du fait de l'existence d'incertitude l'entourant en pratique. Des dispositions législatives devraient encadrer la formation professionnelle, or ce cadre légal est insuffisant. Ce qui manifeste un de plus des retards accumulés malgré l'existence des efforts déployés.

Cette situation est alors d'autant plus préoccupante du fait des flous entourant la place réelle qu'occupe le droit à la formation professionnelle par rapport aux autres droits institués par le droit du travail.

B. Les flous entourant la place réelle du droit à la formation professionnelle

À lecture de la Note d'orientation pour les politiques du BIT, un constat a été fait, la reconnaissance par les pays à tous les niveaux de développement qu'une éducation et des compétences adéquates peuvent améliorer l'employabilité des travailleurs, la productivité des entreprises et l'inclusivité¹⁵¹ de la croissance économique. D'où le regain d'intérêt pour la formulation de politique de développement de compétences afin de susciter les changements nécessaires pour relever les défis du développement visant à rapprocher le monde de la formation et le monde du travail¹⁵². En droit malagasy, ce regain d'intérêt s'est manifesté par l'adoption de la PNEFP en tant que référence commune à tous pour coordonner et dynamiser les stratégies locales, régionales, sectorielles et nationales de développement des compétences. Or, malgré la multiplication des textes législatifs encadrant l'accès des citoyens à la formation professionnelle, les efforts ainsi que les insuffisances sont encore dispersés. Tel est le cas de l'insuffisance des filières qualifiantes adaptées aux besoins locaux. Il existe dès

¹⁵¹ La croissance est inclusive lorsqu'elle permet la réduction des inégalités sociales au sein d'un pays ou d'un groupe de pays. Mais le développement ne peut être inclusif que s'il y a contribution de toutes les catégories de population □ peu importe leur sexe, leur origine ethnique, leur âge, ou leur statut social, dans la création des opportunités, partageant les bénéfices du développement et participant à la prise de décision.

¹⁵² Bureau International du Travail (B.I.T.), *Formuler une politique nationale relative au développement des compétences pour l'emploi*, Note d'information pour les politiques, Genève, 2012, p. 1.

lors un manque de coordination entre les acteurs de la formation et de l'insertion professionnelle ainsi qu'une insuffisance des dispositifs d'information et d'orientation professionnelle.

Concernant le financement de la formation professionnelle, le principe est qu'un financement est un outil d'une politique de formation professionnelle qui doit être clairement définie et clairement positionnée, dans lequel, le partenariat public/partenaires sociaux constituent la base de sa création¹⁵³. Or, dans ce domaine, des points critiques sont constatés. En effet, des difficultés sont encore à relever quant à l'identification des véritables besoins de compétences du monde économique et professionnel à Madagascar¹⁵⁴. Un manque d'évaluation des impacts socioéconomiques et institutionnels ne permet donc pas une appréciation du rôle qu'il joue effectivement dans les politiques et systèmes nationaux de formation professionnelle. Des incertitudes planent dès lors en ce que, si le fonds est né pour soutenir le secteur privé en assurant le rôle de fonds de formation en entreprise, de fonds de formation préalable à l'emploi et de fonds d'équité au bénéfice des personnes vulnérables, ce cumul suppose donc des moyens considérables quant au niveau du financement et de l'expertise. D'où l'importance de la logique partenariale entre les représentants des employeurs comme des salariés dans la gestion des fonds avec les partenaires techniques et financiers, mais aussi avec l'Etat puisque la formation professionnelle est un devoir pour la Nation¹⁵⁵. Un pays ne pouvant assurer cette mission sans en garantir les moyens stables à la hauteur de ses obligations.

Or, selon l'État Malagasy, à travers la classification du Ministère des Finances et du Budget, la formation professionnelle fait partie intégrante des secteurs sociaux, alors que des flous résident encore dans le fait que les secteurs sociaux ne sont pas encore définis de la même manière par les différents acteurs, le gouvernement, partenaires techniques et

¹⁵³ Richard WALTHER et al., *Financement de la formation professionnelle en Afrique. Rôles et spécificités des fonds de financement de la formation professionnelle*, Étude financée par l'Agence française du développement (AFD), Août 2014, p. 20.

¹⁵⁴ Cette difficulté a notamment été relevé durant le Festival des compétences organisé par le Fonds Malgache de Formation professionnelle qui s'est déroulé le 2 au 4 mars 2020 à la Chambre de Commerce et d'Industrie Antaninarenina durant laquelle il y a eu un véritable échange entre l'équipe du FMFP et les autres acteurs de la formation professionnelle, entre autres les entreprises, les particuliers et les prestataires de formation. Il y a eu discussion sur les mutations majeures dans chaque secteur professionnel à Madagascar ainsi que les autres besoins en compétences que le FMFP devrait prendre en compte. Le Festival des compétences ayant pour objectifs la définition des priorités en termes de qualification dans chaque secteur, la rencontre des entreprises avec les prestataires de formation professionnelle et l'élaboration des demandes de financement de projets de formation.

¹⁵⁵ Art. 191, loi n° 2003-044 du 28 juillet 2004.

financiers, d'où l'importance d'avoir une classification sociale dans le budget de l'Etat¹⁵⁶. Il convient tout de même de remarquer qu'en 2018 par exemple, 20 % du budget total de l'Etat était alloué au secteur de l'éducation (tous les niveaux confondus à savoir, enseignement général, formation professionnelle, enseignement supérieur), ce secteur faisant partie intégrante des secteurs sociaux¹⁵⁷.

¹⁵⁶ UNICEF Madagascar, *Analyse des budgets des secteurs sociaux 2014-2018*, Madagascar, Janvier 2018, p. 12.

¹⁵⁷ Idem, p. 20.

Conclusion de la Partie I

Le système malagasy de formation professionnelle est un système que l'on peut qualifier de dual. En effet, mobiliser un dispositif de formation permet d'atteindre un objectif professionnel, mais sa mise en œuvre se heurte à diverses restrictions que ce soit d'ordre juridique ou extra juridique. Ainsi, d'une part, la formation initiale permet dans un premier temps à un premier accès des jeunes à la formation professionnelle et dans un deuxième temps, l'introduction de l'individu dans le champ d'une profession donnée à travers la formation professionnelle. D'autre part, la formation continue suppose que la personne soit déjà en situation de travail mais la formation professionnelle constitue dans ce cas un continuum dans l'acquisition de nouvelles compétences et par voie de conséquences, l'acquisition de nouvelle qualification professionnelle, soit dans le but de s'adapter à son poste de travail, soit dans le but d'exercer une nouvelle profession. En tant que tel, et spécifiquement dans le cadre de la formation continue, l'exercice de ce droit engendre des obligations pour l'employeur. Ces dispositifs sont ainsi strictement encadrés par la loi afin d'éviter tout abus à l'égard de l'apprenant. Ces abus sont toutefois fréquents dans la pratique.

Désormais, avec le FMFP, les actifs seront en capacité de pouvoir financer les formations professionnelles qu'ils veulent suivre. En effet, auparavant, le système malagasy de financement de la formation professionnelle était assez flou. Mais, le financement va dans un premier temps pour les travailleurs en activité puisque ce sont les entreprises qui financent le fonds, en concours avec l'AFD comme partenaire technique et financier. Ce qui n'empêche pas toutefois le financement des personnes non-salariées, relevant notamment du secteur équité. Quoi qu'il en soit, la situation socio-économique malagasy laisse paraître des obstacles inhibant partiellement la jouissance de ce droit par les citoyens. Le financement de l'État en matière de formation professionnelle reste encore assez faible malgré la responsabilité qu'il doit endosser en la matière.

Aussi, il reste indéniable que les efforts de concertation des différents acteurs sont palpables. Mais quid de sa réalisation et des impératifs dans la pratique ?

PARTIE II. UN SYSTEME SOUPLE ET EQUITABLE, FACTEUR D'EFFECTIVITE DU DROIT A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

De tout ce qui précède, il semble que le droit à la formation professionnelle subit les effets de deux mouvements antagonistes dont l'un qui promeut sa reconnaissance à travers les efforts conditionnés par les réformes législatives et l'autre qui tend à une restriction de son exercice effectif dans un monde en compétition économique et de plus en plus dynamique, excluant les moins performants. L'atténuation de cet écart est tributaire de l'amélioration simultanée de l'emploi et des conditions de son exercice¹⁵⁸. Un tel objectif ne peut être atteint que dans les économies les plus performantes qui disposent des grandes capacités d'investissement et d'anticipation, et risquerait de demeurer un vœu pieux pour tous ceux que la « compétition économique internationale » désigne comme perdant et enfonce dans la pauvreté. Sur ce point le Bureau international du Travail a souligné que « le développement des compétences peut être un puissant instrument pour faire reculer la pauvreté et l'exclusion, et améliorer la compétitivité et l'employabilité¹⁵⁹ ». Or cette situation d'inégalité impacte largement sur la situation socio-économique d'un pays et notamment au sein de la population. Madagascar se trouve même au centre de cette préoccupation puisque selon les statistiques, si l'on se réfère à l'Indice de Développement Humain, Madagascar reste l'un des pays les plus vulnérables. En 2016, selon le Rapport Mondial sur le Développement Humain de l'UNDP, le pays a été classé 158^{ème} sur les 188 pays en 2015¹⁶⁰. Ainsi, il faut reconnaître que l'ineffectivité du droit à la formation professionnelle résulte d'une désarticulation entre le droit en vigueur avec l'organisation économique et sociale. D'où le besoin de l'égalité et surtout de l'équité comme instrument d'atténuation de ces écarts. Le champ de l'effectivité se révélant entre autres dans le social, des défis sont encore à relever pour Madagascar en la matière. C'est pourquoi il est nécessaire de garantir une formation professionnelle de qualité (Chapitre 1) ainsi que la prise en compte de la réalité de la société malagasy (Chapitre 2).

¹⁵⁸ Filali Meknassi RACHID, *L'effectivité du droit du travail et l'aspiration au travail décent dans les pays en développement : une grille d'analyse*, 1^{ère} Éd., Institut international d'études sociales, Genève, 2007, p. 15.

¹⁵⁹ Juan SOMAVIA (Directeur général BIT) in Bureau International du Travail (B.I.T.), *Conclusions sur les compétences en vue de stimuler la productivité*, la croissance de l'emploi et le développement, Conférence internationale du Travail, 97^e session, Genève, 2008, Avant-propos, p. iii.

¹⁶⁰ Ministère de l'économie et des finances, *Feuille de route nationale sur le processus du dividende démographique*, Antananarivo, Septembre 2019, p. 10.

CHAPITRE 1. LA PERTINENCE D'UNE FORMATION PROFESSIONNELLE DE QUALITE

Assurer un accès égal et équitable aux actifs d'une formation professionnelle de qualité nécessite tout d'abord de leur offrir les conditions nécessaires, tant matériels qu'intellectuels leur permettant de suivre une formation professionnelle. Pour ce faire, mettre en œuvre un système efficace de formation professionnelle est le point clé que devrait avoir tout système à travers la correspondance entre les offres de formation par rapport aux besoins (Section 1) et la révélation des compétences acquises (Section 2).

SECTION 1. LA NECESSITE DE CORRESPONDANCE ENTRE L'OFFRE ET LA DEMANDE DE COMPETENCES

En droit malagasy, la PNEFP sert de guide afin de développer les compétences de l'ensemble de la population, des jeunes et adultes, et faciliter ainsi leur insertion dans le monde du travail. Ses grandes orientations stratégiques nationales et sectorielles tendent au développement des compétences se caractérisant par une performance éducative et formationnelle. Dès lors, pour un système de formation professionnelle efficace, il devrait y avoir une corrélation entre l'offre de formation et les besoins réels du marché du travail (§1) avec l'amélioration de l'apprentissage à travers une pertinente interaction entre les acteurs (§2).

§1. LA PERTINENCE DE L'ADEQUATION FORMATION-EMPLOI

Dans le cadre de l'élaboration de la PNEFP, beaucoup d'entreprises ont proposé les compétences qu'elles recherchent. D'où l'importance mais aussi la pertinence de l'adéquation formation-emploi qui ne peut se trouver que par la correspondance de l'offre de compétences des actifs et de la demande des entreprises. Cette corrélation se manifeste dans la recherche d'équilibre entre offre de formation et les besoins réels du marché du travail (A) ainsi que l'organisation efficace d'une formation professionnelle au sein des entreprises (B).

A. La recherche d'équilibre entre l'offre de formation et les besoins réels du marché du travail

L'importance de cette cohérence entre l'offre de formation et les besoins en compétences pour les entreprises est réitérée par le législateur malgache en disposant dans la loi PNEFP que « *Les entités chargées de l'application de la PNEFP prennent tous les moyens*

[...] sur les interrelations existantes dans les demandes de compétences des entreprises et secteurs d'activités et l'ETFP/DC »¹⁶¹.

En effet, l'offre de programme de formation professionnelle, pour être pertinente devrait s'aligner avec les besoins du marché du travail afin de répondre et de combler le constat des employeurs malagasy sur le terrain qui est la difficulté de trouver des employés dotés des compétences adéquates. Certes il est important de recenser d'abord les besoins à travers l'évaluation des compétences puisqu'il arrive parfois que l'offre de programmes de formation professionnelle soit déterminée par la demande des élèves et la capacité des prestataires de formation. Or, il y a équilibre par la réduction de l'offre de formation dans les secteurs où la demande de certaines compétences est faible et en misant sur les secteurs où il y a les demandes croissantes. C'est pour cette raison que l'organisation patronale, à travers le FMFP a commencé par les secteurs prioritaires. Ainsi, les grandes orientations stratégiques ont été déclinées au niveau national et au niveau sectoriel à travers les cinq secteurs à savoir le Tourisme, l'Hôtellerie et Restauration (T/HR) ; le Bâtiment et Travaux Publics/Ressources Stratégiques (BTP/RS) ; les Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) ; Textile, Habillement, Accessoires (THA) et le Développement Rural (DR) qui sont considérés comme prioritaires en termes de développement des compétences techniques et professionnelles. Chacun de ces secteurs se traduisant ensuite en orientations prioritaires dans un document spécifique intitulé Stratégie Sectorielle de Développement des Compétences.

En effet, les compétences sont essentielles mais insuffisantes. Pour obtenir un emploi décent, il est crucial de relier les compétences aux possibilités d'emploi et au travail décent et que les compétences fassent partie intégrante des stratégies de croissance économique et d'emploi. Une telle démarche nécessite dès lors la réalisation d'une étude sur les besoins non-couverts en compétences sur le marché du travail. Cette étude constitue en effet la réalisation des priorités du Programme Pays pour le Travail Décent (PPTD) qui est le document cadre identifiant les priorités nationales en matière de promotion de travail décent. Pour Madagascar, il s'agit de l'accomplissement de l'une des activités de l'ONEF afin de réaliser la deuxième phase du PPTD 2020-2030 connu sous le nom de PPTD2.

En droit français, dans une autre perspective mais non loin du contexte malagasy en la matière, le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle par une lettre du 10 avril 2015 a demandé la conduite d'une mission pour présenter « un plan d'actions qui permette de mettre en place les procédures internes d'identification des besoins et de mise en

¹⁶¹ Art. 21, loi n° 2015-040 du 9 décembre 2015.

œuvre juridique et financière partagées par tous les acteurs concernés afin de sécuriser la satisfaction de ces besoins rares ou émergents ». Or, la réponse à ces besoins, que le besoin en compétences soit rare ou émergent, se heurte à des obstacles communs qui est l’insuffisance d’information sur l’offre de formation malgré les progrès enregistrés. Toutefois, il a été recommandé d’une part d’établir une procédure intitulée « Compétences stratégiques » pour garantir un recensement des besoins en compétences rares et émergentes dans le but d’apporter une réponse appropriée. Tout ceci se fait grâce à la collaboration entre les régions avec les partenaires les plus appropriés, si nécessaire par une coordination interrégionale et de niveau subsidiaire au niveau national. Il s’agit aussi de favoriser la transparence à travers le renforcement d’une information plus riche sur le champ de l’offre, recensée dans les bases ouvertes aux publics et le contenu de l’information délivrée, par exemple les informations sur la disponibilité ou non des places dans les sessions ainsi que la mobilité des stagiaires¹⁶².

Si en droit comparé donc, les avancés sont considérables, le système malagasy est encore à mi-chemin puisqu’il est à remarquer qu’à Madagascar, il n’existe pas encore une nomenclature des métiers, un répertoire des métiers. Or, un tel dispositif sert de base de rassemblement des informations et de références permettant d’effectuer des analyses sur les ressources par métier et une estimation prévisionnelle des besoins.

B. L’organisation efficace de la formation au sein d’une entreprise

En tant qu’acteur du secteur privé, l’entreprise joue un rôle central dans la pérennisation de la politique nationale relative à la formation professionnelle. C’est avec l’entreprise que l’État partage la responsabilité de la formation professionnelle « *dans le cadre des dispositifs et parcours de formation en alternance et/ou en apprentissage. Il partage également avec les entreprises et les partenaires sociaux la responsabilité de la formation professionnelle continue* »¹⁶³.

En effet, à titre d’illustration, c’est au sein de l’entreprise qu’un jeune peut suivre pour une durée déterminée une formation en apprentissage sous la responsabilité d’un maître d’apprentissage, dont le temps de formation en entreprise représente généralement l’équivalent des trois quarts du temps total de formation. Mais surtout, dans le cadre de la formation continue, c’est au sein d’une entreprise également que dans une démarche de Gestion Prévisionnelle des Compétences, les besoins de formations proviennent de l’écart

¹⁶² Adeline ROUZIER-DEROUBAIX et al., *Les besoins de formation non satisfaits au regard des besoins de l’économie. La problématique des formations émergentes ou rares (Plan d’action)*, Inspection générale des affaires sociales, Paris, juillet 2015, p. 4.

¹⁶³ Art. 18, loi n° 2015-040 du 9 décembre 2015.

entre un profil professionnel souhaité et les compétences évaluées au sein de l'entreprise. D'où l'opportunité de l'ingénierie de la formation dans le cadre d'une formation continue.

Ainsi, une formation efficace au quotidien dans le cadre d'une formation continue nécessite dans un premier temps d'analyser les besoins de formation en procédant à des questionnements des recueils d'information, des confrontations d'opinions, des contrôles permettant de circonscrire le besoin et d'envisager des objectifs opérationnels. C'est à partir de ce diagnostic des besoins que le responsable de formation va établir un avant-projet de formation. Dans cette étape interviennent la Direction générale, les ressources humaines, le responsable de la formation. Dans un second temps, le responsable de la formation va concevoir la création des actions de formation les plus adaptées et à la sélection des dispositifs appropriés. Se faisant, il formalise le projet de formation avant sa mise en œuvre. Cette phase établit ce qui est souhaité et ce qui peut être réalisé. Pour cette phase de l'ingénierie de formation, le responsable peut s'appuyer sur des outils précis notamment les référentiels de compétences et les cahiers des charges de projet. Dans un troisième temps, le responsable de formation procède à la réalisation et le pilotage du plan de formation en faisant le suivi des actions et des dispositifs de formation. Il veille au suivi des stagiaires, et principalement aux tutorats entre l'entreprise et les salariés en formation. C'est le médiateur entre l'organisme de formation, les salariés en formation et l'entreprise en cas de recours au prestataire externe. Il pilote également le budget du plan de formation et contrôle les dépenses, étant en lien avec le service comptabilité. Les acteurs intervenant dans cette étape sont les stagiaires, le responsable de formation, le formateur, le Responsable comptable, l'organisme de formation ainsi que les acteurs institutionnels tels que le fonds de financement.

L'efficacité du dispositif de formation repose dès lors sur des conditions de réussite à travers l'implication de la hiérarchie qui nécessite l'engagement de la ligne hiérarchique, entraînant ainsi la mobilisation réelle et durable des énergies sur un projet. En effet, il ne peut y avoir mobilisation autour de la formation qu'à condition qu'elle soit considérée comme une priorité, expérimentée au quotidien, de ce fait, l'implication de toute la ligne hiérarchique donne du poids à la réussite. Ensuite, l'interjection des acteurs du projet puisque l'intéressé doit s'approprier le changement attendu pour la réussite. En effet, leur propre changement vient des collaborateurs eux-mêmes. Or, rendre possible cette réalité nécessite le rôle catalyseur que joue l'encadrement dans la gestion de l'information, la formation, l'organisation et le suivi des performances. Mais cette implication permanente de l'encadrement sera réduite à condition que l'action d'apprendre devienne un projet collectif et fédérateur. Puis, la mise en pratique des méthodes apprises pour l'intégration d'une nouvelle

compétence permet d'optimiser le processus de changement puisqu'on n'apprend bien qu'en faisant.

Certes, la correspondance entre l'offre et la demande est établie, mais dans sa réalisation, cette démarche nécessite l'adoption d'un système d'apprentissage efficace.

§2. L'AMELIORATION DE L'APPRENTISSAGE A TRAVERS UNE INTERACTION ENTRE LES ACTEURS

Un apprentissage tend vers l'efficacité dès lors que les formateurs possèdent les compétences nécessaires à l'acquisition et à la transmission des savoir-faire relatif à un métier donné (A), il est le premier interlocuteur avec l'apprenant, ce dernier étant la cible principale du dispositif. Toutefois la formation ne peut avoir lieu qu'avec la participation active de tous les acteurs concernés, notamment institutionnels (B).

A. Le renforcement de la compétence des formateurs par la *formation des formateurs*

La formation des formateurs est établie par la loi PNEFP qui dispose que « *La formation des formateurs¹⁶⁴ et la formation continue sont organisées au profit des membres du personnel éducatif selon les exigences dictées par l'évolution des méthodes d'enseignement et de son contenu, l'intérêt de l'apprenant et les besoins liés à la formation professionnelle* ».

En effet, les personnes dispensant une formation technique et professionnelle doivent posséder une connaissance théorique et pratique suffisante de leur domaine professionnel, des compétences, de l'expérience et des aptitudes pédagogiques appropriées. Ces connaissances doivent correspondre au type et au niveau des cours, avec les diplômes ou titres requis que le formateur sera amené à posséder en fonction de la formation qu'il sera amené à dispenser. Parmi les points clé de la PNEFP se situe l'idée de renforcement de la compétence des formateurs se traduisant par la formation des formateurs. En effet, les formateurs trop peu nombreux ou peu qualifiés, des conditions de travail inappropriées pour les formateurs et des qualifications, programmes, matériels et méthodes de formation dépassés sont des facteurs

¹⁶⁴ La loi définit le formateur à travers le métier qu'il exerce qui comprend trois types d'activités à savoir, l'ingénierie de formation, l'animation des séances de formation et l'accompagnement des formés. Il concerne les professionnels de la formation des établissements publics et privés mais inclut également les professionnels des entreprises participant aux dispositifs de formation en alternance. (Art. 3, al. 14, loi n° 2015-040 du 9 décembre 2015).

compromettant la qualité de la formation, additionné au caractère limité des informations relatives au marché du travail et l'incapacité de les utiliser pour améliorer la formation, en affaiblissent la pertinence¹⁶⁵.

La formation des formateurs est fondamentale en ce que former c'est la transmission des connaissances, des savoir-faire, des expériences. Le *partage* est la valeur fondamentale sur laquelle repose cette tâche. C'est le partage qui permet aux participants à la formation de bénéficier d'une richesse intellectuelle ou d'un savoir-faire pratique détenus par le formateur. L'accumulation de ces savoirs et leur transmission de personne en personne contribuent au progrès de l'Humanité. Le savoir à transmettre et les techniques de formation assurent la qualité de la transmission des savoirs. En effet, connaître et être spécialiste dans un domaine est une chose, il en est une autre d'être capable d'apprendre à d'autres personnes. C'est là qu'entre en jeu le domaine de l'andragogie relatif aux processus d'apprentissage des connaissances (savoir), des habiletés (savoir-faire) et les attitudes (savoir-être). De par cette discipline, il est indispensable de prévoir, de créer et de maintenir les conditions favorables aux apprentissages et aux changements. Cette matière tend en effet à valoriser les connaissances et les expériences déjà acquises par ceux qui entreprennent de changer et d'apprendre. La formation des formateurs devrait ainsi permettre aux formateurs de remplir leurs rôles d'administrateur afin de gérer l'organisation et le déroulement de la formation. Ainsi, le formateur agit en tant que chef d'orchestre de telle sorte que son rôle d'instructeur lui permet de gérer le processus d'apprentissage des participants ; son rôle de pédagogue lui permet de faire en sorte qu'ils comprennent et assimilent bien et enfin, son rôle d'animateur lui permet de motiver les participants, les pousser et les donner envie de participer, d'apprendre, de les inciter à la découverte, à l'échange et de modifier leurs pratiques au besoin.

À Madagascar par exemple, une formation de formateur organisée par l'EGUIDI œuvrant dans les projets de formations de guides et de guides formateurs voit le jour en 2020. Cette formation est essentielle pour EGUIDI car elle va permettre de constituer à long terme une équipe « ressource » en techniques de guidage pour la région et de transmettre le dispositif de formation dans le pays concerné. Co-animation, formation théorique et organisation de la première formation assurée par les guides-formateurs constituent les 3 étapes pour parvenir à cet objectif. Le projet a été considéré comme fédérateur avec des

¹⁶⁵ Bureau International du Travail (B.I.T.), *Formuler une politique nationale relative au développement des compétences pour l'emploi*, op. cit., p. 2.

candidats nombreux et motivés. Pour 2021, une formation théorique devrait être mise en place. Cette formation sera axée sur la conception d'une formation, regroupant à Antananarivo tous les guides formateurs potentiels, aussi bien ceux repérés par EGIDI que ceux repérés par les partenaires. Le Ministère du Tourisme est partie prenante dans cette formation de formateurs¹⁶⁶.

Toutefois, certes avec des formateurs bien formés, la mise en œuvre de la formation dans la pratique nécessite la coordination ainsi que la collaboration des acteurs concernés.

B. La coordination des liens entre les acteurs

La coopération entre les acteurs est une condition sine qua non de la réussite d'un programme de formation professionnelle puisque « *L'action conjointe entre les politiques d'emploi et de formation professionnelle telle que définie dans la PNEFP nécessite la création de réseaux de coopération entre les acteurs de la formation et de l'emploi [...]*¹⁶⁷ ».

La PNEFP réitère l'importance de l'articulation de la collaboration des acteurs concernés pour la pérennisation de la politique nationale. Cette volonté du législateur malgache se traduit dès lors par exemple lorsqu'il énonce que « *les établissements et centres de formation technique et professionnelle publics et privés mettent en place une cellule de coopération école/entreprise afin de mieux former les jeunes aux emplois disponibles dans le tissu économique local* »¹⁶⁸ ou encore que « *Les établissements et centres de formation professionnelle publics et privés coopèrent avec les services publics de l'emploi afin de participer aux missions de reformation et donc de réinsertion des publics exclus du monde du travail* »¹⁶⁹. Il en est ainsi par exemple dans le cadre de la formation en apprentissage de la collaboration entre l'école et l'entreprise par la voie d'une « convention de partenariat dans le cadre d'une formation professionnelle école-entreprise ». Il y sera mentionné l'objectif de la convention, les bénéficiaires de la convention, la nature des interventions réciproques, la maintenance du matériel et/ou de l'outillage ainsi que la participation du fournisseur financier au titre de la relation école-entreprise.

En effet, le développement des compétences, à travers la formation professionnelle ne peut être mis en œuvre ou considéré isolément. Une manière de développer cet aspect essentiel de coordination des acteurs se révèle au travers d'une politique nationale. Pour ce faire, son efficacité repose sur des actions stratégiques spécifiques, se traduisant par des

¹⁶⁶ <https://egidi.org/nos-actions/madagascar/formation-de-formateurs-madagascar/> [page consultée le 1^{er} avril mars 2020].

¹⁶⁷ Art. 45, loi n° 2015-040 du 9 décembre 2015.

¹⁶⁸ Art. 33, loi n° 2015-040 du 9 décembre 2015.

¹⁶⁹ Art. 36, loi n° 2015-040 du 9 décembre 2015.

mécanismes et des incitations afin d'obtenir la participation active des partenaires sociaux avec le gouvernement. Ces actions peuvent se traduire par la promotion d'une approche sectorielle du développement des compétences, le renforcement de l'apprentissage sur le lieu de travail, même pour les contrats d'apprentissage ou d'autre formation sur le tas, ainsi que des partenariats entre le secteur public et le secteur privé.

D'où l'importance également de la construction de partenariats publics-privés (PPP). Les observateurs s'accordent à dire que les systèmes de formation offrant plus d'opportunité d'emploi aux formés se basent sur l'approche par les compétences (APC) et le partenariat. Or dans un second temps, il s'avère que bien qu'inscrit dans les réformes et les politiques, l'opérationnalisation des partenariats publics-privés était stagnante depuis 20 ans¹⁷⁰.

En tout état de cause, l'implication de l'État dans le secteur économique privé relatif au pilotage partenarial des processus de la formation professionnelle et de la certification accroît sensiblement l'adéquation des compétences des personnes formées aux besoins de l'économie¹⁷¹.

Le partenariat public-privé¹⁷² joue un rôle crucial dans la formation professionnelle avec des enjeux importants suivant les rôles et les responsabilités des acteurs. Plusieurs définitions peuvent être accordées à ce concept, toutefois dans le cadre de la formation professionnelle, le partenariat public-privé vise le pilotage de formation professionnelle par la demande économique en vue d'une adéquation entre la formation et l'emploi. Il incite à un dialogue des pouvoirs (public et privé) afin de trouver des formules consensuelles de formations professionnelles satisfaisant les deux parties prenantes. Pour une formation professionnelle performante et une insertion réussie des apprenants, la concertation devrait englober la participation effective des institutions politiques, des filières représentatives des secteurs économiques et des établissements de formation. Les niveaux possibles d'un partenariat public-privé se constituent donc de niveau institutionnel, sectoriel, territorial ainsi qu'au

¹⁷⁰ *Faire des partenariats publics-privés dans la formation professionnelle un levier fort de l'émergence économique en Afrique*, Synthèse des travaux de l'Atelier régional de partage et de renforcement mutuel sur les partenariats publics-privés dans la formation professionnelle en Afrique-Dakar du 19-21 Mars 2018, Avril 2018, p. 6. Dans cette Synthèse, il a été conclu qu'au niveau régional, le développement économique du continent nécessite des compétences de qualité et une amélioration du niveau de qualification des jeunes, autant pour les besoins des entreprises, que pour donner aux jeunes des capacités dans le domaine de l'entrepreneuriat.

¹⁷¹ Idem, p. 5.

¹⁷² Art. 46, Loi n° 2015-040 du 9 décembre 2015 : « *L'action conjointe entre les politiques d'emploi et de formation professionnelle telle que définie dans la PNEFP nécessite la création d'un partenariat entre l'État, les Collectivités Territoriales et les Partenaires Techniques et Financiers [...]* ».

En droit malagasy, le PPP est régit par la loi n° 2015-039 du 3 février 2016 sur le Partenariat Public Privé. À titre de remarque, cette loi concerne entre autres les contrats de partenariat et autres formes de contrat répondant à la définition de PPP avec ou sans délégation de service public. Les modes contractuels concernés sont la concession et l'affermage, le contrat de type CET (Construction, Exploitation, Transfert) et ses formes dérivées ainsi que le contrat de partenariat.

niveau des établissements. La problématique cerne des enjeux sociaux, de croissance, de globalisation, des formes de travail, des compétences, de certification et de financement. Mais c'est au niveau local qu'un partenariat effectif arrivera à ancrer la formation professionnelle aux besoins du territoire suivant l'implication des acteurs locaux et l'exploitation de leur connaissance en fonction du contexte de proximité.

Tel est par exemple le cas d'une gestion conjointe des établissements de formation et la fourniture conjointe des services de formation, faisant intervenir le secteur public et le secteur privé ainsi que les organisations non-gouvernementale (ONG) pour augmenter le nombre de personnes touchées.

Quoi qu'il en soit, l'idée est de se focaliser sur une synergie afin de trouver un terrain d'entente au sein duquel chaque partenaire apporte sa valeur ajoutée, en dégageant en même temps un bénéfice propre. Chacun des acteurs, à travers une stratégie de communication gagnante-gagnante, peuvent dès lors savoir les avantages qu'ils peuvent en tirer, les procédés à mettre en place pour que le secteur privé puisse reconnaître l'importance de son investissement dans les compétences, tout en soulignant les bénéfices que les entreprises peuvent en tirer de par leur implication dans la formation professionnelle initiale et continue.

Après l'apprentissage au titre de développement des compétences, les efforts fournis durant ce procédé seraient vain sans la reconnaissance des compétences acquises.

SECTION 2. LA VALORISATION DES COMPETENCES ACQUISES

Les actifs acquièrent divers types de compétences puisqu'ils sont amenés au cours des années à travailler, à faire des études, à suivre des formations, dans le but de développer leurs compétences. La valorisation et la reconnaissance des connaissances et des compétences ainsi acquises fait partie des idées principales qui ont guidées le législateur malagasy lors de la réforme qu'il a entrepris avec l'adoption de la loi n° 2015-040 du 9 décembre 2015 portant orientation de la Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. Cette valorisation se manifeste tant au niveau de l'évaluation (§1) que de la reconnaissance des compétences acquises (§2).

§1. AU NIVEAU DE L'EVALUATION

Evaluer la crédibilité réelle des compétences acquises lors de la formation professionnelle est important (A) puisque c'est d'elle que va dépendre la qualité de travail de

l'individu au cours de sa vie active, d'où la pertinence de l'évaluation fondée sur les compétences (B) en application de l'approche par compétences.

A. L'importance de l'évaluation des compétences

Que ce soit dans le cadre d'une formation initiale ou continue, il est indispensable de procéder à une évaluation des résultats, participant à la reconnaissance des compétences acquises et manifestant une implication étroite dans le projet en mesurant son efficacité. Le décret n° 2011-428 du 02 août 2011 prévoit pour chaque type de formation professionnelle une modalité d'évaluation spécifique afin de reconnaître la réalité des compétences des personnes formées.

L'évaluation est un élément clé de tout programme de formation. C'est un processus complexe étroitement lié à des intentions de formation dits « objectifs » de rendre compte du degré auquel les individus en formation répondent à ces objectifs. Au fil des évolutions, ces « objectifs » se sont peu à peu fait place à une réalité plus complexe soit celle des « compétences ». Il a longtemps été considéré que la compétence ne peut réellement s'observer que dans l'action, et que le temps de formation n'est pas le moment opportun pour l'évaluation des compétences professionnelles. Or, le concept de « compétences » ne se révèle pas simplement dans ses manifestations situationnelles. Le temps de formation constitue également une période durant laquelle se développent les compétences générales et opérationnelles.

Au niveau de l'entreprise et en matière de formation professionnelle, le droit d'évaluer ses salariés est le seul moyen de respecter l'obligation d'adaptation pour l'employeur. C'est au juge du fond qu'il appartient de contrôler le respect par l'employeur d'une telle obligation. Cette évaluation permet à l'employeur de connaître les potentiels et les compétences du personnel en étant un outil de gestion prévisionnelle de l'emploi¹⁷³. C'est à travers l'évaluation que l'employeur pourra justifier de la différence de traitement¹⁷⁴ entre les salariés, qui à défaut, risque d'être sanctionné par les juges¹⁷⁵. Du côté du salarié, il est tenu de répondre de bonne foi à ces demandes d'information. Le salarié peut toutefois refuser de se soumettre à l'évaluation. Dans ce cas, le salarié ne commet pas de faute ou d'insubordination

¹⁷³ Marianne COLLIGNON-TROCME et Laure MULLER, *L'évaluation des salariés*, Les Cahiers Lamy du CE, n° 98, Paris, Novembre 2010, p. 3.

¹⁷⁴ Le principe d'égalité entre les salariés a été consacré par l'arrêt Ponsolles (Cass. soc., 29 octobre 1996, n° 92-43.680). Même si c'est un arrêt de principe fondateur concernant le principe d'égalité de rémunération, le principe d'égalité entre les salariés se trouve également applicable en matière d'évaluation au sein d'une entreprise.

¹⁷⁵ Cass. soc., 25 octobre 2007, n° 05-45.710 ; Cass. soc., 13 mai 2009, n° 07-45.356.

puisque le pouvoir de direction n'a pas été mis en cause et le salarié n'a pas commis d'abus. Il y a toutefois appréciation au cas par cas par le juge. Les résultats de l'évaluation doivent être confidentiels. Les salariés concernés peuvent, par exception, avoir accès aux résultats de leurs évolutions sur leurs demandes.

D'un côté, on peut considérer que l'évaluation peut se faire en deux temps. La première correspond à l'évaluation à la fin de la formation tandis que la seconde a lieu quelque temps après la formation c'est-à-dire une semaine, des mois... Or, d'un autre côté, il est à considérer que mesurer l'efficacité des formations peut se faire aussi en deux temps mais à chaud et tiède. Il n'y a pas vraiment de différence entre ces deux notions. Toutefois, la pratique révèle que la deuxième évaluation c'est-à-dire l'évaluation à froid ou tiède est préférable à l'évaluation à chaud puisque cette dernière ne permet pas vraiment de mesurer les aptitudes professionnelles de la personne.

Les évaluations ont donc pour finalité d'apprécier les aptitudes professionnelles du salarié. L'évaluation des actions de formation¹⁷⁶, ou bien s'inscrivant dans un plan de la politique de formation sont une étape nécessaire pour la valorisation de l'accompagnement socioprofessionnel de l'entreprise d'insertion. L'évaluation est donc faite en direction des salariés, du groupe de stagiaires ou d'une organisation (service, entreprise). Ainsi, elle peut être qualitative pour savoir si le contenu de formation est adapté aux salariés ; quantitative pour savoir combien d'heures de formation étaient adaptées aux salariés et financières pour savoir le coût de formation. Elle devrait ainsi permettre de confronter les objectifs escomptés et les résultats réellement obtenus. L'analyse des écarts doit donc conduire l'entreprise et/ou le responsable de la formation à étudier les progrès à poursuivre notamment en termes de formation.

¹⁷⁶ Plusieurs outils peuvent être utilisés, le *modèle Donald Kirkpatrick* est le mode d'évaluation le plus connu par la simplification du processus complexe des grilles d'évaluation des formations. Ce modèle s'adapte également à un grand nombre de domaines d'activités. Ce modèle prévoit quatre niveaux d'impact qui ne sont pas hiérarchiques entre eux mais l'un ayant une prolongation dans le niveau suivant à savoir : - les Réactions (1^{er} niveau) permet de mesurer le degré de satisfaction du formé, ce qu'il a apprécié ; - les Apprentissages (2^{ème} niveau) correspond à l'évaluation pédagogique, ce qu'il a appris ; - les Comportements (3^{ème} niveau) correspond à l'estimation des conséquences opérationnelles pour le stagiaire, les évolutions dans sa manière de travailler ; - le Résultats (4^{ème} niveau) qui se différencie des trois premiers niveaux du fait que si ces derniers s'attachent à l'impact sur l'apprenant lui-même, celui-ci est toutefois lié aux bénéfices factuels de la formation pour l'entreprise en constatant comment ses résultats ont été optimisés. Ce modèle est considéré comme un modèle participant à une réelle « culture du résultat » dans un monde professionnel où il faut « bien faire » et pas seulement « faire ». Pour les équipes RH, ce modèle permet l'établissement d'un retour sur investissement de référence pour chaque plan de formation mis en place.

B. La pertinence de l'approche par compétences

Par définition, l'approche par compétences est l'approche pédagogique par compétences utilisant les compétences nécessaires dans un domaine ou une pratique comme point de départ, dans la conception et le développement d'un curriculum, scénario ou activité pédagogique. À travers la PNEFP, le législateur prône l'importance du développement des compétences. Le développement des compétences étant, selon l'article 3, alinéa 5 de la loi n° 2015-040 du 9 décembre 2015, un « *ensemble du champ éolutif de la formation professionnelle technique en y incluant autant les dispositifs formels que non formels et informels d'acquisition des compétences* ». Les acteurs tels que le FMFP adopte dès lors dans sa stratégie ce que l'on appelle l'« approche par compétences ».

Historiquement, la notion d'approche par compétences (APC) est apparue dans les années 1980 dans le cadre précisément de la formation professionnelle, dans le but de perfectionner les compétences des personnelles et d'améliorer leur productivité. Elle constitue dès lors une méthodologie ciblée qui fixe un référentiel de compétences à atteindre à la fin de la formation, dans un poste de travail bien déterminé. L'approche par compétences s'est ensuite développée au début des années 1990 avec le but de construire l'enseignement sur la base de savoir-faire dont l'évaluation se fait par la réalisation d'un ensemble de tâches complexes. L'enseignement devient dès lors un apprentissage. L'approche par compétences se différencie de l'approche par objectifs ou par connaissances qui base l'enseignement sur l'acquisition de connaissances théoriques qui est nécessaire à l'étudiant pour progresser dans son parcours éducatif. Celui ou celle qui procède à l'évaluation et qui intervient dans un programme de formation doit faire preuve d'une compétence professionnelle se faisant *au regard de chaque individu en formation, évaluer les compétences qu'il doit posséder au terme de son programme d'études ainsi que les apprentissages liés à leur développement*.

Cette évaluation a pour objectif de se centrer sur les compétences à faire acquérir mais également de suivre la progression de chaque apprenant. Pour ce faire, un premier savoir-faire consiste à *traduire* des énoncés de compétences en tâches complexes ou en situation-problèmes. Ces tâches seront alors les outils à exploiter afin de permettre aux individus formés de démontrer et d'exercer leurs compétences. Le deuxième savoir-faire relève de la capacité à *analyser* une tâche complexe en termes de ressources dont la maîtrise par les formés est indispensable pour pouvoir les utiliser. Il en résulte dès lors la capacité de baliser une progression puisque le suivi des apprenants ne peut être réduit à une simple succession de performances isolées les unes des autres. Enfin, l'évaluation des compétences relève de la capacité de jugement basée sur la capacité à développer et à utiliser des outils de jugements

(grilles d'évaluation, listes de vérification, échelles descriptives globales) ainsi que d'identifier les critères d'évaluation. L'évaluateur se doit ainsi d'avoir un jugement critique nécessaire à la capacité d'évaluer les apprentissages dans une approche par compétences. Ainsi, il est tenu de concevoir et d'appliquer un dispositif expérimental afin d'établir la validité et la fiabilité d'une démarche d'évaluation et de prévoir les perspectives d'amélioration de cette démarche.

§2. AU NIVEAU DE LA RECONNAISSANCE DES COMPETENCES ACQUISES

Reconnaitre les compétences acquises pendant la formation, participe à l'effectivité du droit de la personne formée en attestant ses connaissances que ce soit dans le cadre d'une formation initiale ou bien d'une formation continue. Cette reconnaissance peut se faire par diverses modalités. Ainsi, pouvoir présenter une attestation de son expertise et de ses connaissances constitue une vraie valeur ajoutée pour sa carrière professionnelle, d'où l'importance de la certification (A) mais également l'accès à une qualification professionnelle au sein de l'entreprise après la formation (B).

A. La certification, moyen de validation des compétences

De par sa définition légale, suivant l'article 3, alinéa 3 de la loi n° 2015-040 du 9 décembre 2015, la *certification* est une procédure d'agrément en vue de la délivrance par une institution dotée d'une mission de validation, généralement pluri-partenaire, d'un document attestant que la personne certifiée a les compétences requises pour exercer une activité ou un métier visé par le diplôme, le titre ou le type de certificat délivré. En effet, certifier signifie « assurer, garantir qu'une chose est vraie, attester un droit ». La certification peut être délivrée suite à une action de formation ou au regard des acquis de l'expérience professionnelle. Parmi les principes fondamentaux de l'ETFP/DC, une formation technique et professionnelle sans discrimination devrait accordée « *le droit à la reconnaissance et à la certification des compétences acquises quelles que soient les modalités de son acquisition.* ». En effet, la certification donne une certaine crédibilité à une personne auprès de ses éventuels employeurs, de ses clients ou bien de ses pairs¹⁷⁷.

¹⁷⁷ Des études menées par des organisations telles que Microsoft, CompTIA ou Novell ont fait ressortir que les employés détenant une certification professionnelle sont plus productifs et dont la présence contribue ainsi à l'amélioration de la productivité d'un projet d'équipe. La certification constitue ainsi, un bénéfice pour l'entreprise.

En droit français, l'article L. 6113-1 du Code du travail crée par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 définit les certifications professionnelles enregistrées au registre national des certifications professionnelles (RNCP) au travers de trois référentiels à savoir, un référentiel des activités décrivant les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés ; un référentiel de compétences identifiant les compétences et

Dans le cadre de la formation professionnelle, c'est à travers la certification que se révèlent la validation et la formalisation par une autorité compétente et légitime des compétences réellement acquises par l'apprenant. Elle vise des référentiels, des acquis individuels et des prestataires. Sur ce point, le législateur malagasy considère, dans l'article 24 de la loi n° 2015-040 du 9 décembre 2015 que « *Toute formation entreprise dans le cadre de la PNEFP s'inscrit dans un processus de conception de référentiels dont la norme est le référentiel de certification. L'application de cette norme permet l'acquisition de tout diplôme ou certificat, soit en fin de formation, soit au moyen de la Validation des Acquis de l'Expérience*¹⁷⁸ . » Et l'article 25 de la même loi de rajouter que « *Le référentiel de certification détermine les performances à atteindre suite à l'analyse des tâches d'un métier ou d'une profession. Il est décliné ensuite en référentiel de formation et en référentiel ou guide d'organisation matérielle et pédagogique. L'ensemble de ces référentiels est validé de concert entre le ministère en charge de l'ETFP/DC et les partenaires sociaux.* » Le référentiel de certification est un document faisant autorité et définissant avec précision les critères auxquels il est nécessaire de satisfaire pour obtenir un certificat. Il précise les conditions de déroulement suivant l'appréciation et la validation des éléments présentés à la certification.

En droit Malagasy, un point particulier est à prendre en considération qui est la « petite certification » s'adressant aux personnes vulnérables, ou bien qui ne possèdent pas de grande entreprise employant des salariés. La petite certification vise donc surtout les jeunes vulnérables entrant dans le cadre du secteur équité du FMFP. Une telle disposition est louable et est prévu par le législateur Malagasy à travers la PNEFP, avec la communication et la transparence du FMFP. En effet, les citoyens peuvent ainsi prendre connaissance de ces dispositifs auxquels ils peuvent adhérer malgré leur situation de vulnérabilité. La population vulnérable touchant la majorité des citoyens à Madagascar. Il est à noter qu'au moment de la rédaction de ce mémoire, le texte relatif au Cadre National Malgache de Certification (CNMC) est en cours de validation auprès de la primature et le CNMC devrait être mis en

connaissances, même celles qui sont transversales qui en découlent ; et enfin, un référentiel d'évaluation des acquis définissant les critères et modalités d'évaluation. Les certifications professionnelles sont ainsi classées par niveau de qualification et de domaine d'activité et sont constituées par des blocs de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle pouvant être évaluées et validées.

¹⁷⁸ Concernant la VAE par exemple, il est possible de s'inscrire au concours par le processus de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) en vue de l'obtention du Diplôme de Technicien Supérieur à l'Institut Supérieur de Technologie d'Antananarivo (ISTT). Les candidats doivent toutefois remplir une certaine condition, notamment, la preuve d'une activité professionnelle formelle ou informelle, salariée ou non, d'une durée cumulée minimale de 10 ans. (Art. 3 et 4 de l'Arrêté n° 29809/2018-MESupRES du 30 Novembre 2018 portant ouverture et organisation du concours à l'acquisition de Diplôme de Technicien Supérieur à l'Institut Supérieur de Technologie d'Antananarivo (ISTT), par Validation des Acquis de l'Expérience, pour l'année universitaire 2018-2019).

place avec l'Agence Nationale de Certification. Après cette mise en place, les entreprises pourront s'accorder pour que Madagascar puisse avoir une vision intercontinentale et ensuite internationale en la matière.

Quoi qu'il en soit, une évaluation de qualité intégrée dans un système de certification est une démarche nécessaire, afin d'assurer un niveau de certification de qualité de manière générale. Cela se fait à travers une procédure d'assurance qualité et d'habilitation à la certification et à la formation des établissements et des centres de formation engagés dans l'ETFP/DC¹⁷⁹. En effet, pour une meilleure efficacité, dès lors que les programmes de formation, les cours et les évaluations sont organisées de manière à répondre aux besoins du marché du travail en termes de contenus et de modes de fréquentation, la certification doit également suivre cette voie malgré qu'il ne puisse y avoir une évaluation qui soit entièrement satisfaisant pour un ensemble complexe de compétences. Les diplômes, certificats, attestations doivent ainsi être en adéquation avec les besoins du marché du travail, en cohérence au plan national, avec une flexibilité afin de favoriser la mobilité sur le marché du travail.

Dans une autre idée, cette reconnaissance des compétences peut se faire à travers l'accès à une qualification professionnelle.

B. L'accès à une qualification professionnelle

Un des principes fondamentaux de l'ETFP/DC est qu'une formation technique et professionnelle sans discrimination accorde le droit d'être formé et qualifié indépendamment de sa situation personnelle et sociale et du niveau de scolarité atteint¹⁸⁰. En effet, la formation professionnelle a aussi pour objet « de favoriser la promotion sociale des travailleurs et leur accès aux différents niveaux de qualification¹⁸¹. » Le législateur Malagasy définit la *qualification professionnelle* comme étant « *la capacité d'une personne à exercer un métier ou à occuper un poste selon un niveau donné de responsabilité*¹⁸². » La qualification professionnelle¹⁸³ correspond dès lors à l'aptitude du salarié à remplir un emploi qui lui est

¹⁷⁹ Art. 26, al. 4, loi n° 2015-040 du 9 décembre 2015.

¹⁸⁰ Art. 7, al. 3, loi n° 2015-040 du 9 décembre 2015.

¹⁸¹ Art. 191, al. 2, loi n° 2003-044 du 28 juillet 2004.

¹⁸² Art. 3, al. 26, loi n° 2015-040 du 9 décembre 2015.

¹⁸³ La qualification professionnelle se compose en trois dimensions à savoir : - la *qualification individuelle* qui est l'ensemble des connaissances, expériences professionnelles et aptitudes reconnues à un individu grâce à un diplôme, pour lui permettre par exemple d'avoir accès à certaines catégories d'emplois ; - la *qualification de l'emploi*, qui est l'ensemble des connaissances, expériences professionnelles et aptitudes nécessaires à la tenue d'un emploi ou d'une fonction. Cette seconde dimension de la qualification est positionnée dans les classifications d'une convention collective tout en déterminant le niveau de salaire minimum à verser au salarié ; - la *qualification contractuelle* correspondant à la qualification attribuée au salarié dans le cadre de son contrat de travail, en cohérence avec les fonctions réellement occupées par le salarié et ainsi, avec la

confié et défini dans la classification des emplois comme par exemple un manœuvre, un ouvrier spécialisé... Il convient de rappeler que la qualification professionnelle est une composante essentielle d'un contrat de travail avec les catégories d'emploi. Ces dernières étant classées selon la qualification professionnelle dans chaque branche d'activité, c'est au moment de l'embauche que la qualification du travailleur s'opère et elle dépend du poste auquel le salarié sera affecté. Elle est inhérente au contrat de travail. La qualification est importante puisque c'est de la qualification que dépendent les droits du professionnel (salaire, préavis...).

La formation professionnelle a pour finalité principale la qualification des personnes formées. Elle devra permettre l'accès à au moins un niveau de qualification durant sa vie professionnelle. Ainsi, la qualification est un objectif majeur des politiques de formation pour pouvoir accéder au marché du travail, pour assurer la compétitivité des entreprises et la sécurité des personnes, l'évolution professionnelle, le retour à l'emploi ou encore une promotion sociale. C'est un droit subjectif appartenant à tout individu indépendamment de son statut. Être titulaire d'un niveau de qualification donnée et attestée par un titre ou un diplôme aura deux effets juridiques possibles. D'un côté, ce niveau de qualification va lui permettre de progresser au sein de la formation professionnelle et de l'espace éducatif vers un niveau supérieur de qualification. D'un autre côté, de postuler à un emploi en adéquation sans prétendre que ce niveau sera reconnu automatiquement par un éventuel employeur. Ainsi, c'est au niveau de l'entreprise que progresse vers plus d'effectivité le droit à la qualification professionnelle, constitué par le droit au maintien et à l'évolution de qualification. Ce droit étant le corollaire nécessaire de l'obligation de l'employeur de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi. En effet, dans le monde professionnel, la conscience pour le salarié que ces compétences sont reconnues par l'employeur, en lui permettant d'accéder à une qualification professionnelle supérieure, participe à son épanouissement personnel au sein de l'entreprise.

Le droit d'avoir accès à une qualification professionnelle est un droit opposable par le salarié à son employeur. Le cas échéant, le non-respect de cette obligation par l'employeur constitue un fait générant ouvrant droit à des initiatives individuelles de chacun des travailleurs concernés ainsi qu'à des actions collectives engagées à l'initiative des représentants du personnel. Garantir l'effectivité du droit à une qualification professionnelle

qualification de l'emploi. La qualification contractuelle peut être dissociée de la qualification individuelle puisque le salarié peut être « surqualifié » ou « sous-qualifié ». Dans tous les cas, ce sera la qualification contractuelle déterminée d'un commun accord entre le salarié et l'employeur qui l'emporte pour déterminer le statut du salarié.

après avoir suivi une formation et participant en ce sens à sa reconnaissance relève donc de trois ordres d'idées à savoir, garantir l'accès à un premier niveau de qualification pour tous ; entretenir la qualification des salariés en activité et enfin, garantir la progression d'au moins un niveau de qualification au cours d'une vie professionnelle.

CHAPITRE 2. LA PRISE EN COMPTE DE LA REALITE DU CONTEXTE MALAGASY

La reconnaissance et la concrétisation réelle de la formation professionnelle nécessite de la rattacher à la tradition républicaine à savoir l'exercice d'un droit. La formation professionnelle se trouve au carrefour de plusieurs autres droits et ainsi que de dispositifs concourant à sa réalisation et à sa valorisation. Chaque pays a son propre système en matière de formation professionnelle en fonction des conjonctures. Ces dispositifs ont été mis en place puisque les parties prenantes et le législateur se rendent compte de l'exercice de la formation professionnelle en tant que droit. Ainsi, le champ de l'effectivité s'analyse par une observation sociologique ainsi que normative pour permettre d'expliquer l'importance de prendre en compte la réalité conjoncturelle malagasy. En premier lieu, il est nécessaire de se pencher sur les défis à relever (Section 1). En second lieu, il est nécessaire de mentionner qu'en terme de formation professionnelle, le droit malagasy est encore à mi-chemin au regard des réformes entreprises par le législateur. Elle recouvre ainsi des enjeux tout aussi importants que sous-jacents menant sur le terrain des perspectives d'évolution (Section 2).

SECTION 1. LES DEFIS A RELEVER

Dans les pays en voie de développement, comme Madagascar, est souvent négligée l'importance de la formation professionnelle initiale ou continue, ou bien qu'elle soit mal reconnue par la société. Il arrive également que les apprentis, les stagiaires perdent la motivation et abandonnent en cours de formation. Cette situation empêche la population d'accéder aux qualifications formelles, dans une société où il y a prédominance du secteur informel. C'est pourquoi, l'harmonisation, la facilitation des conditions d'accès à la formation professionnelle des actifs (§1) est une composante importante afin de développer les ressources humaines. De même, si une personne suit une formation professionnelle, c'est dans le but de gagner en employabilité afin d'obtenir un emploi (§2), s'insérer sur le marché du travail ou bien évoluer au sein d'une entreprise, ainsi le droit à l'emploi après l'égal accès à la

formation constitue le second enracinement constitutionnel du droit à la formation professionnelle.

§1. LA FACILITATION DE L'ACCÈS A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Le renforcement des dispositifs de formation professionnelle nécessite que les actifs puissent y avoir accès de la manière la plus transparente possible. Ils devraient ainsi y avoir des sources d'information fiables grâce à des services d'orientation professionnelle efficaces, accessibles, indépendants et proactifs (A) avec les mesures y afférentes et surtout pour la population en situation de vulnérabilité qui constituent la couche la plus importante des actifs de la population malagasy (B).

A. De l'importance de l'orientation professionnelle pour tous

« La cellule de coopération école/entreprise développe peu à peu, en lien avec les cellules des autres établissements et avec les réseaux locaux de promotion de l'emploi et de l'entrepreneuriat, une mission d'orientation des jeunes vers les métiers et emplois en émergence tant au niveau local que sectoriel et une mission d'appui à l'élaboration du projet professionnel des jeunes¹⁸⁴. » Le législateur malagasy n'a pas omis de prévoir l'importance de l'orientation professionnelle à travers cette disposition.

La notion d'orientation professionnelle a connu des évolutions sur le plan historique en fonction de l'évolution socio-économique, du marché du travail et technologique. En 1922, l'orientation professionnelle a été considérée comme étant la répartition aussi judicieuse que possible de la jeunesse entre les métiers et les professions. En 1994, une définition européenne beaucoup plus détaillée définit l'orientation professionnelle comme étant un processus continu d'appui aux personnes tout au long de leur vie pour qu'elles élaborent et mettent en œuvre leur projet personnel et professionnel en clarifiant leurs aspirations et leurs compétences par l'information et le conseil sur les réalités du travail, l'évolution des métiers et professions, du marché de l'emploi et des réalités économiques¹⁸⁵. Or, vue la conjoncture actuelle avec l'évolution technologique, l'évolution des différentes appréhensions concernant le marché du travail et de la société en générale, la définition de l'orientation professionnelle a également évolué. La définition adoptée par l'OCDE, La Commission européenne et la Banque mondiale semble prendre en compte toute ces dimensions, qui entendent par orientation professionnelle « les services et activités qui s'adressent à des individus de tout

¹⁸⁴ Art. 34, loi n° 2015-040 du 9 décembre 2015.

¹⁸⁵ https://these.univ-lyon2.fr/documents/getpart.php?id=lyon2.2001.berjon_a&part=38538 [page consultée le 27 octobre 2020].

âge, à toutes les étapes de leur vie, pour les aider à faire leurs choix éducatifs ou professionnels et à gérer leur évolution professionnelle. Ces services peuvent se trouver dans les écoles, les universités, et autres établissements d'enseignement supérieur, les établissements de formation, les services publics de l'emploi, sur les lieux de travail, dans le secteur du volontariat et dans le secteur privé. Les activités peuvent avoir lieu individuellement ou en groupe, face à face ou à distance (y compris les services en ligne ou par informatique). Ils comprennent la production et la diffusion de l'information sur les emplois et les carrières (sous forme de textes imprimés, au moyen des TIC ou sous d'autres formes), les outils d'évaluation et d'auto-évaluation, les entretiens de conseil, les programmes de préparation à l'emploi (pour aider les individus à mieux se connaître, à saisir les options qui leur sont proposées, et à gérer leur évolution professionnelle), les stages de découverte (pour se faire une idée des orientations possibles avant de faire un choix), les programmes de recherche d'emploi et d'insertion¹⁸⁶. »

Il en ressort que l'orientation professionnelle est l'extension de la formation professionnelle tout au long de la vie qui est, selon le législateur malagasy, le continuum entre la formation initiale, générale et professionnelle et l'ensemble de la vie active où s'acquièrent des compétences¹⁸⁷. L'objectif d'une orientation professionnelle est la détermination d'un projet d'étude ou un projet professionnel en fonction de son expérience, de ses intérêts personnels et professionnels, de sa motivation et de ses aptitudes intellectuelles. Il en ressort également la notion de contexte économique, de formation, l'importance des nouvelles technologies en la matière et les services chargés de sa mise en œuvre.

On peut classer l'orientation professionnelle en plusieurs catégories suivant son axe d'intervention. Il y a d'abord l'orientation et les conseils professionnels à l'école¹⁸⁸. Au niveau primaire, elle est considérée comme quasi-inexistante puisqu'il n'y a pas encore exploration du monde du travail. C'est au niveau collège et lycée que les actions sont les plus palpables. Ensuite, l'orientation professionnelle des jeunes à risques¹⁸⁹, qui sont des services destinés à la réintégration immédiate dans l'enseignement et l'emploi des élèves ayant quitté prématûrement les bancs de l'école. Il y a également les services d'orientation professionnelle

¹⁸⁶ Organisation de Coopération et de Développement Économique (OCDE), *L'orientation professionnelle. Guide pratique pour les décideurs*, France, 2004, p. 11.

¹⁸⁷ Art. 3, al. 19, loi n° 2015-040 du 9 décembre 2015. En droit comparé, la Commission européenne du 21 novembre 2001, défini la formation tout au long de la vie comme toute activité d'apprentissage entreprise à tout moment de la vie, dans le but d'améliorer les connaissances, les qualifications et les compétences, dans une perspective personnelle, civique, sociale et/ou liée à l'emploi.

¹⁸⁸ Organisation de Coopération et de Développement Économique (OCDE), op. cit., p. 13.

¹⁸⁹ Idem, p. 19.

dans l'enseignement supérieur¹⁹⁰ destinés aux étudiants de l'enseignement supérieur. L'orientation professionnelle des adultes sans emploi¹⁹¹ permettent à beaucoup de demandeurs d'emploi qui ont besoin d'une orientation professionnelle complète d'avoir accès à toute une gamme de service de soutien afin de les rendre apte à l'emploi. Parmi ces services, il y a notamment la formation, les stages d'initiation pratique au travail avec l'aide permanente à la recherche d'emploi et au placement. Puis, l'orientation professionnelle des adultes occupés¹⁹², ces derniers pouvant se prévaloir de l'orientation professionnelle afin de développer leur carrière au sein de l'entreprise dans laquelle ils travaillent, ou dans un autre emploi similaire ou encore dans une perspective d'acquérir de nouvelles qualifications et s'orienter vers d'autres types d'emploi. Enfin, l'orientation professionnelle des adultes plus âgés¹⁹³ en cas de départ à la retraite plus tardifs et des passages plus souples entre l'activité et la retraite.

En droit malagasy, des bonnes pratiques ont été mis en œuvre pour un droit effectif à une orientation professionnelle. Un dispositif se démarque toutefois et il s'agit du Forum de l'Orientation professionnelle à Madagascar qui est considéré comme l'un des plus importants dispositifs d'orientation à Madagascar. Ce Forum est un dispositif du projet PIPOM¹⁹⁴ mené par l'AUF en partenariat avec l'Association Malgache des Directeurs des ressources humaines d'entreprises et Campus France Madagascar. Il s'organise pendant deux jours chaque année avec près de 5000 jeunes bénéficiaires dans toute l'île. Il a lieu dans un lieu ouvert au grand public¹⁹⁵ avec une entrée libre. Il s'adresse notamment au lycéen, étudiant, jeune diplômé afin de les faire découvrir les différents métiers, les débouchés professionnels avec les conseils de parcours pour y parvenir pour ceux ou celles qui veulent travailler en entreprise ou dans une autre perspective, pour ceux ou celles qui veulent créer leur propre entreprise. Le Forum peut toutefois avoir lieu dans différente situation comme par exemple l'approche des jeunes

¹⁹⁰ Organisation de Coopération et de Développement Économique (OCDE), op. cit., p. 22.

¹⁹¹ Idem, p. 26.

¹⁹² Idem, p. 31.

¹⁹³ Idem, p. 36.

¹⁹⁴ Le projet PIPOM ou Promotion de l'insertion professionnelle et de l'Orientation à Madagascar contribue à la promotion de l'orientation et de l'insertion professionnelle pour une meilleure employabilité des jeunes diplômés à Madagascar. Dans le cadre de sa programmation quadriennale 2014-2017, l'AUF a pour thème central « L'Université : moteur du développement des sociétés ». À ce titre, le PIPOM fait partie des projets appuyés et développés par le Bureau Océan Indien (BOI), ce dernier étant notamment chargé d'appuyer et de développer un certain nombre de projets ayant pour principales préoccupations l'employabilité des diplômés, la professionnalisation des formations, l'insertion professionnelle et la promotion de l'entrepreneuriat. [en ligne]. <https://www.auf.org/nouvelles/actualites/projet-pipom-orientation-insertion-2016/> [page consultée le 5 avril 2020].

Entre autres, proposer des actions de formation des Conseillers d'orientation professionnelle, mobiliser et consulter les différents acteurs dans le but de proposer des solutions concrètes en faveur de l'employabilité des jeunes malagasy font partie des actions concrètes à pérenniser du PIPOM.

¹⁹⁵ La 4^{ème} édition de 2019 a par exemple eu lieu à l'Hôtel de ville Analakely-Antananarivo.

diplômés de l'Université afin de les aider à trouver et à garder des emplois et aider les entreprises à trouver le bon profil. Ainsi, les jeunes peuvent bénéficier des conseils des Directeurs des ressources humaines des entreprises, des outils dispensés par les Conseillers d'orientation professionnelle et d'une vision large des métiers proposés par les secteurs d'activités professionnels à Madagascar¹⁹⁶. Certes, ces bonnes pratiques sont à pérenniser mais avec un public encore plus large. Ici en effet, le public cible est limité à la jeunesse alors que la population active ne se limite pas seulement à cette catégorie, ou encore que le périmètre géographique de son intervention exclue en quelque sorte la population dans les zones enclavées.

Ainsi, parmi les grands problèmes en termes d'orientation professionnelle se situent l'organisation et les modalités des services d'orientation professionnelle rendant difficile l'accès au service de l'orientation professionnelle ; l'absence de perfectionnement de l'aptitude des individus à gérer leur carrière préférant se focaliser sur des décisions immédiates ; une coordination assez tenu entre le pouvoir public et les parties prenantes ; l'insuffisance des informations disponibles pour assurer le pilotage avisé des services par les décideurs en ne disposant pas de données adéquates sur les coûts, les avantages et les caractéristiques des clients ou des résultats. De plus les services ne font pas suffisamment appel aux nouvelles technologies ou d'autres moyens pour une meilleure diffusion des informations afin d'apporter une réponse souple et adaptée aux besoins des individus.

Parmi les actions à entreprendre se situe en premier lieu la mise en place d'une complémentarité des actions des services publics de l'orientation professionnelle avec les prestations privées pour une meilleure coopération entre les entreprises et les collectivités afin de mieux s'approcher des milieux et des besoins locaux. Cela va permettre de repérer les axes d'action d'orientation professionnelle au niveau national, régional ou local à destination d'un public élargi à savoir, les jeunes, les étudiants, les actifs occupés, les chômeurs, les handicapés, les personnes dans les localités isolées, les mères de jeunes enfants, les adultes plus âgés et toute les catégories de défavorisées. Dans ce sens, pour Madagascar, le BIT en coopération avec le PNUD, a mis en place le Système Régional de l'Information pour l'Emploi (SRIE) comme action directe en réponse à la problématique de l'inexistence de l'orientation professionnelle à Madagascar en 2014-2015. En 2016, même s'il n'y avait plus la coopération, le BIT s'est efforcé d'autres régions. Ainsi, Menabe, Atsimo Andrefana, Boeny, Nosy-Be, Atsinanana, Anosy, Sava, Diana et Amoron'i Mania ont pu bénéficier de ce

¹⁹⁶

<https://www.auf.org/ocean-indien/nouvelles/actualites/forum-de-lorientation-professionnelle-a-madagascar-franc-succes-de-3eme-edition/> [page consultée le 5 avril 2020].

service. Ce dernier est entouré de plusieurs éléments l'entourant constituant ces piliers dont la formation professionnelle en fait partie. Particulièrement en matière de formation professionnelle, ce service contient des informations sur les diverses formations afin de savoir quelles sont les formations les plus prisées, les filières porteuses dans ladite région. La formation, dont la formation multidimensionnelle fait également partie des prestations offertes par ce service. En effet, le terme « formation professionnelle » fait souvent appel directement à la notion de « formation technique et professionnelle », or ici, il s'agit vraiment d'apprendre aux apprentis « à travailler », apprendre un métier. Il y a donc, durant la formation, l'éducation des apprenants, notamment des jeunes sur la citoyenneté et le leadership, le droit du travail pour qu'ils puissent savoir leurs droits en tant que travailleur et que s'ils seront amenés plus tard à être des employeurs, de savoir les droits de leurs travailleurs. Dans le même ordre d'idée, le SRIE 2.0 a été mis en place en 2019. C'est un site internet accessible à l'adresse <http://srie.dgpe.mg> mis en place en collaboration avec Google et les quatre opérateurs téléphoniques à Madagascar comme plateforme de rencontre de la demande et de l'offre d'emploi. Bien que ce site ne soit accessible à l'heure actuelle que pour les régions Analamanga, Diana, Atsimo Andrefana, Anosy et Boeny, il est judicieux de le rendre rapidement accessible dans les 22 régions.

À part la question de l'orientation professionnelle pour tous, la majorité de la population active malagasy étant dans une situation de vulnérabilité, elle nécessite alors une considération particulière.

B. Le renforcement des efforts en faveur des citoyens en situation de vulnérabilité

Une société est jugée par la manière dont elle traite sa population la plus vulnérable. La PNEFP en tant que guide pour Madagascar au développement des compétences de l'ensemble de la population énonce que parmi les finalités poursuivies par l'ETFP/DC, elle vise à « *favoriser la promotion sociale et professionnelle de l'ensemble de la population active¹⁹⁷ ; contribuer à l'innovation, à la modernisation et à la compétitivité de tous les secteurs de l'économie¹⁹⁸ ; créer un accès équitable à l'ETFP/DC entre l'ensemble des territoires du pays¹⁹⁹.* » Or, vu que la majorité de la population malagasy vit dans une condition de vulnérabilité et de précarité, cela entraîne dès lors une prolifération du secteur informel. C'est pour cette raison que la PNEFP a pour but d'améliorer le savoir-faire des actifs vulnérables.

¹⁹⁷ Art. 8, al. 3, loi n° 2015-040 du 9 décembre 2015.

¹⁹⁸ Art. 8, al. 4, loi n° 2015-040 du 9 décembre 2015.

¹⁹⁹ Art. 8, al. 5, loi n° 2015-040 du 9 décembre 2015.

Les statistiques montrent en effet que la majorité de la population soit 71,5 % vivent au-dessous du seuil de la pauvreté nationale²⁰⁰. Il faut entendre par catégories défavorisées ou en situation de vulnérabilité les jeunes déscolarisés, les personnes en situation de handicap, les femmes, les chômeurs et les entrepreneurs du secteur informel (à titre de précision, le droit du travail ne donne pas de définition précise de ce qu'on entend par « personnes vulnérables »). Les acteurs œuvrant dans le domaine de la formation professionnelle s'accordent sur le point de renforcer les efforts surtout en leur direction puisqu'elles constituent la couche la plus nombreuse au sein de la population malagasy. Il peut arriver la plupart du temps qu'ils soient exclus dans le domaine professionnel en raison de l'insuffisance de leurs compétences, ou d'un manque d'employabilité parce qu'ils n'ont pas eu la chance de se former en raison de sa situation sociale. La volonté de Madagascar d'instaurer une « croissance inclusive et un ancrage territorial du développement » à travers notamment son Plan National de Développement sur la période de 2015-2019 doit se manifester par une amélioration des conditions de vie des ménages, surtout de la population vulnérable et des extrêmement pauvres. L'adoption de programmes de soutien à l'employabilité et à la formation figure parmi les mesures permettant d'y faire face.

Pour ce faire, en matière de financement de la formation professionnelle, il a déjà été mis en place le secteur équité au sein du FMFP. L'accès à ce type de financement a notamment été facilité pour les candidatures individuelles en se réunissant en association, c'est-à-dire, si des jeunes ou adultes qui ne sont pas dans des organisations désirent se former, alors ils peuvent se réunir en association et déposer ensuite leur demande de financement de formation.

En termes de formation, et dans un premier temps, il est nécessaire que ces actifs puissent avoir accès à une éducation de base pour faciliter la compréhension lors de la formation professionnelle. L'éducation de base qui relève entre autre de l'État. Ensuite, il est nécessaire d'instaurer un mécanisme d'insertion professionnelle des jeunes et des femmes à travers la formation professionnelle notamment les stages, l'apprentissage ou encore les formations en cours d'emploi afin qu'ils puissent gagner en employabilité. L'employabilité qui est l'« aptitude de chacun à trouver et conserver un emploi, à progresser au travail et à s'adapter au changement tout au long de la vie professionnelle²⁰¹. » Ces dispositifs de formation constituent un moyen de vulgariser et de renforcer la mise en œuvre des politiques

²⁰⁰ Ministère de l'économie et des finances, *Feuille de route nationale sur le processus du dividende démographique*, op. cit., p. 10.

²⁰¹ Art. 3, al. 7, loi n° 2015-040 du 9 décembre 2015.

existantes dans une perspective d'autonomisation des bénéficiaires. La formation professionnelle continue ainsi que l'apprentissage des métiers vont également permettre de renforcer la capacité des personnes en situation de vulnérabilité pour l'amélioration de la main-d'œuvre. Il sera alors nécessaire de les orienter dans un premier temps vers des spécialisations suivant leurs compétences et leurs situations. Dans ce cas, l'adoption d'un nouveau plan de formation professionnelle en cohérence avec les enjeux de l'émergence sera nécessaire. Après avoir acquis des connaissances, savoir-faire et compétences lors de la formation, c'est là qu'entre en jeu l'importance de favoriser la collaboration entre les entreprises et les établissements de formation²⁰² afin de faciliter l'insertion professionnelle des apprenants. À titre d'illustration, une telle initiative a été prise à travers la mise en place des Centres de Promotion Socio-Économique afin d'aider les parents mais surtout des actifs surtout les jeunes pour qu'ils puissent suivre des formations professionnelles et trouver ensuite un emploi.

§2. L'EMPLOI COMME COROLLAIRE NECESSAIRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Prévu à l'article 27 de la Constitution malagasy de 2010, « Le travail et la formation professionnelle sont pour tout citoyen un droit et un devoir ». Ces deux notions sont indissociables l'une de l'autre du fait que la formation professionnelle est effectuée en vue de la préparation du formé à une insertion ou une conversion professionnelle²⁰³. Le principe est que toute personne est juridiquement libre de travailler ou de ne pas travailler ; toute personne est libre de choisir la profession qui lui plaît²⁰⁴. La loi n° 2015-040 du 9 décembre 2015 ayant « *pour objet de fixer les modalités optimales de mise en œuvre concrète de ces dispositifs et mesures. Elle fixe notamment comme objectif principal à la politique d'emploi d'être étroitement coordonnée à celle de l'ETFP/DC et de tout faire pour mener les jeunes et l'ensemble de la population active vers des emplois de plus en plus qualifiés et décents*²⁰⁵. ». L'expression de l'emploi en tant que corollaire de la formation professionnelle se traduit par l'accès à un emploi décent (A) or la réalité est tout autre à Madagascar (B).

²⁰² Ministère de l'économie et des finances, *Feuille de route nationale sur le processus du dividende démographique*, op. cit., p. 26.

²⁰³ Jean RIVERO et Jean SAVATIER, *Droit du travail*, Presses Universitaire de France, Coll. Thémis Droit, p. 391.

²⁰⁴ Roger VERGNAUD, *Précis de droit du travail*, Sciences et techniques économique, Librairie istra, Paris, p. 18.

²⁰⁵ Art. 11, loi n° 2015-040 du 9 décembre 2015.

A. L'accès à un emploi décent, le principe

Selon l’OIT le concept de « travail décent » englobe l'accès à un travail productif et convenablement rémunéré, la sécurité sur le lieu de travail et la protection sociale pour la famille, des meilleures perspectives de développement personnel et d'insertion sociale, l'accès aux droits notamment le droit de s'organiser et le droit de revendiquer c'est-à-dire la liberté pour les individus d'exprimer leurs revendications, de s'organiser et de participer aux décisions qui touchent à leur vie. La question de l'égalité des chances et de traitement pour tous hommes et femmes ainsi que l'environnement étant les objectifs transversaux. À partir de cette définition, le concept de travail décent repose donc sur quatre piliers à savoir le droit au travail²⁰⁶, la création d'emploi²⁰⁷, la protection sociale²⁰⁸ et le dialogue social²⁰⁹.

Le concept de « travail décent » a été créé en 1999 et est apparu pour la première fois dans le rapport présenté par le Directeur général de l’OIT à la 87^e session de la Conférence Internationale du travail. Cette notion touche dans son ensemble les divers aspects de ce qu'est le travail de nos jours et les synthétise dans une expression que tout le monde peut appréhender. Le travail décent représente un domaine d'engagement fondamental pour l’OIT et ses membres. Il est inclus aux objectifs du millénaire pour le développement (OMD) sous l'objectif 1 et ultérieurement dans le cadre du Programme pour un développement durable à l'horizon 2030. En 2015, le travail décent et ses quatre piliers sont donc devenus les éléments centraux des Objectifs de développement durable (ODD) dans le cadre du nouvel Agenda 2030 constituant le nouveau cadre de référence des politiques de développement tant pour les décideurs politiques que le secteur privé, mais également pour les acteurs de la société civile, dont les syndicats. Le travail décent est désormais formellement inscrit dans les ODD sous forme de cible spécifique dans l’ODD 8 : « Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous. »

Pour favoriser l'accès à un emploi décent, le rôle de l’OIT s'avère dès lors crucial. En premier lieu, en tant qu'organisation normative, l’OIT produit des normes internationales du

²⁰⁶ Concernant le droit au travail, il s'agit ici des normes régissant le monde du travail applicable à tous les pays, peu importe leur niveau de développement, en impliquant l'élimination du travail des enfants, le travail forcé, l'élimination de la discrimination et la réalisation de la liberté et des droits.

²⁰⁷ La création d'emploi désigne l'accès à un emploi productif et librement choisi.

²⁰⁸ La protection sociale s'entend d'une garantie à une sécurité élémentaire de revenu avec un effectif accès aux services essentiels pour tout un chacun, avec une attention particulière toutefois aux groupes les plus vulnérables.

²⁰⁹ Concernant le dialogue social, l’OIT y inclus *tous types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs selon des modalités diverses, sur des questions relatives à la politique économique et sociale présentant un intérêt commun*. Cette composante a ainsi attiré aux relations sociales des travailleurs. Elle comprend d'une part, leurs droits fondamentaux tels que la liberté syndicale, la non-discrimination au travail, l'absence de travail forcé et de travail des enfants et d'autre part, le dialogue social.

travail fixant le cadre légal, dans lequel le travail décent s'effectue. Dans un deuxième temps, l’OIT apporte des appuis techniques et des services consultatifs à ses mandants afin que ces derniers puissent effectivement élaborer des politiques et des programmes en matière de travail décent. Enfin, l’OIT elle-même met en place des programmes tels que le « Programme par pays de promotion du travail décent de l’OIT »²¹⁰ et des projets de création d’emploi décent²¹¹.

Le « travail décent » est l’aspiration des humains à accéder au travail, les emplois de qualité pouvant servir à transformer la croissance économique en bien-être matériel. Or, le contexte mondial de la crise, la flagrance du déni des droits des travailleurs et des travailleuses, les déficits de protection sociale ainsi que la fragilisation du dialogue social rappellent l’urgence de renforcer le pouvoir des travailleurs femmes et hommes, avec ou sans emploi, jeunes ou aînés, ainsi que de l’économie formelle ou informelle. Il s’agit ainsi des dimensions fondamentales pour l’instauration d’une mondialisation juste et un développement démocratique, durable, équitable, inclusif et solidaire.

En droit malagasy, le Programme pays pour le travail décent (PPTD) 2015-2019 s’inscrit dans le cadre de la mise en œuvre des visions, politique et plan de développement de Madagascar. Ces visions sont notamment mentionnées tout d’abord dans la Politique Générale de l’État plaçant la création d’emplois décents au centre de l’orientation générale du pays afin de réduire les inégalités et la pauvreté, ainsi que dans la Politique nationale de développement fixant parmi les défis majeurs à relever la création d’emplois et le développement du secteur privé. Le travail décent se trouve entre autres au centre de ces préoccupations. Ce PPTD comporte deux priorités à savoir, d’une part, la favorisation de l’accès des groupes vulnérables à l’emploi à travers le renforcement de leur employabilité, ainsi que par la dynamisation des secteurs générateurs d’emploi. D’autre part, l’amélioration de la productivité du travail par la promotion du dialogue, le respect des principes et des droits fondamentaux au travail ainsi que l’effectivité de la protection.

Le PPTD est ainsi l’inscription au niveau national de la considération au niveau mondial du concept de travail décent. Il permet de susciter une réflexion permanente dans le but de promouvoir l’adoption du travail décent en tant qu’objectif national et aider les mandants à définir leurs priorités et leurs orientations. Le PPTD se veut ainsi d’être un outil technique de

²¹⁰ Bureau international du travail (BIT), *Programme par pays de promotion du travail décent de l’OIT*, Manuel pratique, Version 4, Genève, 2016, 60 p.

²¹¹ Ainsi, par exemple, à Madagascar, en 2016, le BIT a lancé le Projet d’Appui à la Création d’Emploi par la Recherche (PACER). Ce projet devra permettre une meilleure jonction des recherches universitaires et ceux des instituts avec l’emploi et avec les besoins des industries de Madagascar c’est-à-dire l’employabilité des recherches et des jeunes diplômés dans l’optique d’un travail décent, durable et valorisé.

programmation, un instrument de mobilisation de ressources, le principal cadre de coopération en matière de promotion du travail décent et un instrument de mise en œuvre des stratégies de développement en matière d'emploi et de travail à travers les priorités définies par les mandants tripartite²¹². Les mandants tripartite étant composés du Gouvernement, des Organisations des Employeurs et des Travailleurs. Ainsi, en tant que préoccupation majeure tant au niveau national qu'international, la question de l'emploi et du travail se reflètent à travers plusieurs stratégies nationales et plusieurs politiques sectorielles. Ces stratégies ainsi que ces politiques sont inscrites dans le cadre de la PPTD.

Dans le cadre du suivi du PPTD, nombreuses ont été les réalisations. On peut par exemple citer pour la première priorité, le renforcement de la stabilité de l'emploi et l'employabilité des actifs, en particulier les groupes vulnérables ; le développement des secteurs générateurs d'emploi ; l'amélioration de la productivité des entreprises et des ruraux ; la facilitation de l'insertion et la réinsertion professionnelle ainsi que le renforcement de l'entrepreneuriat²¹³. Pour la deuxième priorité, il se décline également en cinq produits à savoir le renforcement de l'application de la législation en faveur de l'emploi décent ; le sensible progrès de l'implication des partenaires sociaux dans la formulation des politiques économique et sociale du pays par le dialogue social ; l'extension ainsi que l'amélioration du système de sécurité ; l'intensification de la lutte contre le VIH/SIDA, l'alcool et les drogues en milieu de travail ainsi que l'intensification de la lutte contre les pires formes de travail des enfants²¹⁴. Ainsi, si les réalisations sont palpables, quid de son impact réel sur le marché du travail et envers la population active à Madagascar ?

B. La réalité de l'emploi à Madagascar, en état critique

Pour mieux relater cette situation, il convient de relater l'état des lieux (1) afin de démontrer ensuite les différentes solutions pour une promotion de l'emploi décent entreprises à Madagascar (2).

1. État des lieux

Si le principe est que les emplois de qualité servent à transformer la croissance économique en bien-être matériel, à Madagascar, pour la plupart de la population active, ce lien est rompu. De 2015 à 2019, les statistiques stagnent, Madagascar se trouve parmi les

²¹² République de Madagascar, *Programme Pays pour le Travail Décent 2015-2019*, p. 10.

²¹³ Idem, p. 40.

²¹⁴ Idem, p. 41.

5 derniers pays à faible revenu dans le monde. En 2016, les statistiques du BIT Madagascar²¹⁵ démontre le problème de l'emploi à Madagascar en tant que défi majeur pour le pays, notamment pour les jeunes. Il a été démontré que la croissance à Madagascar est pauvre en emploi avec une économie faible en performance et dépendant fortement du secteur tertiaire, alors que 74,4 % des jeunes vivent en milieu rural. La population malagasy est jeune avec 50 % de moins de 20 ans. Le marché du travail se caractérise par une forte proportion de travailleurs jeunes, pauvres et sous-employés. Les impacts des crises successives tant au niveau mondial que des crises politiques au niveau national ont plongé les jeunes dans une plus grande vulnérabilité. Cette double crise a comme effet direct de représenter 336.000 emplois détruits soit 90 % d'emplois vulnérables. À Madagascar, 1 jeune sur 2 soit 50 % sont au chômage et 8 malgaches actifs sur 10 sont sous-employés. Les jeunes actifs de 15-24 ans rencontrent les plus grandes difficultés d'insertion et ont des difficultés d'insertion sur le marché du travail. Les ¾ des chômeurs ont moins de 30 ans et la part de travailleurs dans l'emploi informel est de 94 %. Plus de la moitié des jeunes chômeurs soit + 50 % ont passé un an ou plus au chômage. Le constat est donc effarant, il n'y a pas suffisamment d'emploi pour les jeunes à Madagascar. Le taux d'investissement est faible, il est de l'ordre de 15 %. La plupart des travailleurs n'ont pas de travail décent²¹⁶. Ce sombre tableau se manifeste par le classement mondial du pays parmi les moins innovants et classé au 116^e rang mondial. Par ces constats, la pyramide est inversée puisqu'en principe, si les jeunes, constituant la majorité de la population malagasy, se doivent de supporter les personnes âgées et que si les jeunes sont en chômage, ils sont à leur tour des charges pour ces dernières. Ce qui constitue un cercle vicieux et l'une des raisons pour laquelle Madagascar se trouve dans une situation de pauvreté continue.

Ainsi, de la situation vis-à-vis de l'emploi dépend la qualité de l'emploi. La qualité de l'emploi est élevée pour l'emploi salarié à temps plein et faible pour l'emploi précaire et le sous-emploi. *L'emploi précaire* se caractérise par exemple pour les contrats de travail qui ne sont pas des contrats de travail à durée indéterminée et dont la durée est limitée ou non définie, dans lequel le salarié ne sait pas avec certitude quand sa mission sera terminée. L'emploi précaire s'entend aussi des emplois qui ne dégagent pas une rémunération assez importante pour pouvoir vivre décemment. La population subissant un travail précaire est souvent composé des salariés ayant une faible qualification, les jeunes mais aussi les femmes.

²¹⁵ B.I.T. Madagascar, *Madagascar. La crise de l'emploi des jeunes 2016*, https://www.youtube.com/watch?v=nuxzTa_fDKo&feature=share [vidéo vu le 1^{er} mai 2020]

²¹⁶ Idem.

Avec la crise entraînant la précarité du travail, l'employeur propose des emplois précaires aux salariés qui coûtent désormais moins cher lorsqu'il travaille et lorsque l'employeur ne souhaite plus utiliser ses compétences. L'emploi précaire engendre ainsi le « chômage récurrent » qui engendre une alternance entre des périodes d'emploi et des périodes de chômage. Ainsi, du côté du salarié, la précarité engendre des conséquences néfastes sur sa vie, tant sur le plan matériel que sur le plan physique. En effet, à côté des difficultés financières comme l'impossibilité d'obtenir des prêts ou de se projeter dans l'avenir, le travail précaire engendre du mal-être et du stress, nuisibles à la santé mentale du travailleur. La souffrance au travail est présente davantage chez les travailleurs précaires que chez les autres travailleurs. Or du côté de l'employeur, la précarité du travail a des conséquences avantageuses car les travailleurs précaires sont souvent conciliants, obéissants et peu revendicatifs dans la crainte de ne pas pouvoir être embauchés définitivement.

En ce qui concerne *le sous-emploi*, les personnes en sous-emploi sont celles qui ne peuvent pas utiliser pleinement leur capacité de travail, ils sont exclus du marché du travail. En effet, ces individus occupent un travail à temps partiel alors qu'ils voudraient travailler à temps plein mais n'en trouve pas. Il en découle donc que ceux qui sont en sous-emploi gagnent moins que ceux qui travaillent à temps plein.

Concernant le *travail informel*, il est étroitement lié à l'emploi décent. En effet, le travail informel recouvre deux formes. Il y a d'une part, l'emploi informel dans les secteurs informels tels que les entreprises non immatriculées ou bien les micro-entreprises et d'autre part, le travail informel dans une entreprise du secteur impliquant l'absence de contrat de travail, de protection sociale dans des entreprises employant au moins cinq personnes. Le travail informel se caractérise la plupart du temps par le travail indépendant sous ses divers aspects, prédominant les quatre cinquièmes de l'emploi informel à Madagascar. Il est à remarquer toutefois que le travail informel est à différencier de la situation vis-à-vis de l'emploi puisqu'il peut arriver que des petites entreprises informelles puissent arriver à afficher une productivité et des taux de croissance élevés. Ainsi, en choisissant l'informalité, des entrepreneurs échappent au paiement des impôts et des taxes. De ce fait, ils ne respectent pas la législation en vigueur et n'acquittent pas des cotisations sociales et les différents services publics.

2. Les actions entreprises pour la promotion de l'emploi à Madagascar

Une politique relative à la formation professionnelle est indissociable d'une politique relative à l'emploi. En ce sens, la PNEFP établi les principes généraux applicables aux

mesures à mettre en œuvre pour favoriser la création et la promotion de l’emploi tel que défini dans la Politique générale de l’État, la Politique Nationale de Développement, la Stratégie Nationale d’Aménagement du territoire et dans les Stratégies Sectorielles de Développement des Compétences des cinq secteurs prioritaires impliqués dans la PNEFP²¹⁷. En effet, la PNEFP a pour objectif principal à la politique d’emploi d’être étroitement coordonnée à celle de l’ETFP/DC et de tout faire pour mener les jeunes et, en l’occurrence, l’ensemble de la population active vers des emplois de plus en plus qualifiés et décents. Ainsi, elle prône la promotion de l’emploi décent et l’amélioration des conditions de vie des personnes en situation d’emploi précaire²¹⁸ à travers l’extension au bénéfice des populations les plus vulnérables des droits élémentaires d’accès à l’ETFP/DC tout au long de la vie et en conséquence, un emploi décent.

Pour ce faire, le législateur a mis en place des principes pour guider la promotion et la création d’emploi. En premier lieu, il est crucial de maintenir les emplois déjà présents. Il sera nécessaire de favoriser le cadre formel de dialogue entre les pouvoirs publics et le secteur privé pour soutenir le développement des entreprises²¹⁹. Dans le même ordre d’idée, le soutien envers les chefs d’entreprise tels que les entrepreneurs artisanaux, agricoles, commerciaux du secteur informel reflète une réelle prise en compte de la situation particulière de vulnérabilité dans laquelle se trouve le pays²²⁰. Cette initiative va en effet permettre de consolider la volonté d’une transition du secteur informel vers le secteur formel afin de développer leurs activités pour tendre vers un emploi décent. En deuxième lieu, il a été démontré que les emplois existants à Madagascar ne suffisent pas pour résorber la totalité de la population active, d’où l’importance de favoriser l’auto-emploi, l’entrepreneuriat dans le cadre formel tout en favorisant la transition du secteur informel vers le secteur formel. Dans cette optique, il sera nécessaire de favoriser la création d’auto-emploi²²¹, les Activités génératrices de revenu²²², ainsi que l’entrepreneuriat à travers des dispositifs d’appui, de suivi et de financement appropriés tels que le microcrédit, en mettant également en place un climat

²¹⁷ Art. 9, loi n° 2015-040 du 9 décembre 2015.

²¹⁸ Art. 48, loi n° 2015-040 du 9 décembre 2015.

²¹⁹ Art. 44, al. 1, loi n° 2015-040 du 9 décembre 2015.

²²⁰ Art. 44, al. 4, loi n° 2015-040 du 9 décembre 2015.

²²¹ Art. 44, al. 3, loi n° 2015-040 du 9 décembre 2015.

²²² L’Activité Génératrice de Revenu (AGR) est une activité économique de production qui consiste à fournir des services et des biens dans le but de les proposer à la vente. Elle émane d’une entreprise ou d’une coopérative. En premier lieu, elle bénéficie à ceux qui la mettent en œuvre, ses promoteurs ayant nécessairement une compétence et un savoir-faire dans le secteur d’activité envisagé. Ces activités obéissent à la loi du marché vu qu’elles tirent leurs revenus du marché c’est-à-dire l’offre et la demande. Le principe est qu’elles doivent être pérennes et rentables peu importe leur lieu d’activité.

favorable à l'emploi avec des mesures incitatives aux entrepreneurs et la prise de mesures adéquates pour lutter contre la corruption²²³.

Concrètement, au niveau national et dans le cadre du SRIE précité, il a été mis en place une base de données ou système d'information. C'est un logiciel mis en place dans les Directions régionales de l'emploi de toutes les régions précitées. Ce logiciel se divise en deux parties. D'une part, il y a l'enregistrement de tous les chômeurs, et d'autre part, l'enregistrement de toutes les entreprises en recherche de travailleurs potentiels tout en procédant au recrutement. Le but est ici de faire rencontrer l'offre et la demande tant des demandeurs d'emplois que des entreprises. En effet, certes, à Madagascar, il existait depuis de nombreuses années des agences de placement pour les entreprises voulant recruter les demandeurs d'emploi mais ce sont des agences de placement privées, les personnes en milieux ruraux ne les connaissent pas, toute la population active ne peut y avoir accès. Or, Madagascar est un pays ratificateur de la Convention n° 88 de l'OIT concernant l'organisation du service de l'emploi, et cette Convention prévoit entre autre que les citoyens ont le droit de travailler et en conséquence, ils ont le droit d'être aidés dans cette démarche de recherche d'emploi. De par sa proximité, il existe désormais une adresse exacte pour les demandeurs d'emploi au sein de ces régions afin de les informer. Ce service favorise également la culture entrepreneuriale dans l'esprit de ses formés. Le service aide ainsi les apprentis dans la création de leur propre entreprise en concevant des programmes d'entrepreneuriat intégrés incluant la conception du business plan et en leur octroyant des fonds de démarrage pour qu'ils aient un minimum afin de débuter leurs affaires. Dans cette idée de faire de l'entrepreneuriat un levier de croissance économique, il a été mis en place par l'État Malagasy le Programme Fihariana en ouvrant à travers le pays des guichets Fihariana. Ce programme a été créé afin de donner aux Malagasy l'opportunité de transformer leurs idées d'entreprise en réalité, en leur donnant un accompagnement technique et financier proportionnel aux besoins de chacun. L'objectif étant la création de 10.000 emplois par an. Favoriser la création d'emploi ainsi que l'entrepreneuriat permet en effet au pays de faire face à la crise économique vu que les emplois actuels ne peuvent plus résorber en totalité le nombre des demandeurs d'emploi.

Dans le même ordre d'idée, puisque les jeunes constituent l'avenir du pays et représentent un réel potentiel, le ministère de l'Emploi, dans le cadre de la mise en œuvre de la politique nationale de l'emploi, de l'enseignement technique et de la formation

²²³ Art. 44, al. 2, loi n° 2015-040 du 9 décembre 2015.

professionnelle avec le soutien d'experts de l'ONUDI, a prévu que le module de préparation à l'auto-emploi, à l'entrepreneuriat et à l'employabilité sera désormais incorporer dans tout programme de formation au sein des lycées techniques pour commencer. Ce programme est orienté vers l'action en apprenant aux élèves entrepreneurs à épargner, à investir et à fructifier. Comme qualité individuelle, les élèves entrepreneurs seront amenés à apprendre à avoir confiance en eux, à prendre des initiatives, à innover, à créer et à collaborer. Ce programme se fait sur le long terme c'est-à-dire sur 3 ans. Si c'est concluant, il serait nécessaire de l'étendre sur les plus jeunes. En effet, au bout de ces trois années, ces jeunes seront déjà plus capables de développer leurs propres entreprises, créant en conséquence des emplois.

Certes, les résultats de ces efforts ne seront visibles que sur le long terme mais les résultats sur le court terme ne sont pas non plus négligeables. En effet, aucun système n'est parfait, rien n'empêche toutefois d'entrevoir des perspectives d'évolution en droit malagasy.

SECTION 2. LES PERSPECTIVES D'EVOLUTION

Ayant subi une réelle refonte du système de formation professionnelle, le système malagasy est en voie de réaliser un droit à la formation professionnelle pour l'ensemble de la population active. Il serait toutefois difficile de ne pas appréhender des propositions dans l'objectif de conditionner son effectivité et pour ne pas tomber dans le piège d'une réforme colossale n'ayant pas l'effet attendu par la cible principale, à savoir la population active. Un ajustement du système de formation professionnelle devra permettre d'améliorer son accès (§1) tout en misant sur l'innovation (§2).

§1. L'AJUSTEMENT DU SYSTEME DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Cet ajustement passe tout d'abord par une simplification et la qualité de la législation conditionnant un droit effectif à la formation professionnelle (A) tout en renforçant les contrôles en la matière (B).

A. La nécessaire simplification de la législation

Simplifier mène à rendre moins complexe le droit et les procédures en vigueur, évaluer ex-post et à intervalle pertinente les effets et les coûts des règles législatives. Simplifier consiste également en une anticipation des éventuelles lacunes, des malfaçons ainsi que des

difficultés d’application c’est-à-dire traiter ex-ante le flux normatif²²⁴. En effet, la contribution de la codification à la qualité du droit est importante²²⁵ en ne se limitant pas à des ajustements terminologiques ou formels. Codifier consiste à harmoniser l’état du droit, à présenter d’une manière claire, cohérente et accessible les règles en vigueur [...]. La codification à droit constant ne se limite pas à une simple compilation des textes épars sans pour autant aller jusqu’à une réforme du fond du droit²²⁶.

En effet, on peut dire qu’avec la refonte opérée par le législateur malagasy sur le système de la formation professionnelle, des politiques, des stratégies, des institutions ont été mis en place. Contrairement au système français, accusé d’être complexe avec une législation parfois trop épars et les multitudes d’acteurs et d’organismes, le droit malagasy en la matière est encore perfectible. Pour ne pas tomber en partie dans une inflation manifeste des textes légaux, il sera nécessaire pour le législateur de ne prendre en compte que les valeurs essentielles à la société et d’adapter les législations en fonction des impératifs. Pour une meilleure accessibilité également, les autorités devraient commencer à simplifier la lisibilité des textes en unifiant par exemple les textes relatifs à la formation professionnelle dans une loi unificatrice. Mais la politique de simplification et la qualité du droit doivent toutefois reposer sur des sources et des objectifs vérifiables grâce à un diagnostic précis émanant des juristes, des statisticiens de l’INSTAT, des partenaires sociaux, des fonctionnaires des ministères, etc... Le sérieux du programme devra ensuite être débattu. Il faut dès lors procéder à une évaluation préalable puisque d’une part, c’est à la loi de s’adapter à la réalité et aux besoins économiques et sociaux d’un pays et non l’inverse. D’autre part, cela permettrait d’éviter une inflation manifeste de la loi qui au final ne produira pas les effets escomptés envers les réels bénéficiaires constitués par la population active.

Une meilleure qualité du droit favorise également l’initiative économique et en l’occurrence le développement des petites et moyennes entreprises. Un renforcement de la solidité et le soutien du développement des jeunes et des petites entreprises afin d’augmenter le nombre d’entreprises de taille intermédiaire est donc incontournable. Cela consiste à soulever les difficultés liées à la complexité ou aux charges administratives pesant sur les

²²⁴ Conseil d’État, *Simplification et qualité du droit*, Étude adoptée par l’assemblée générale du Conseil d’État le 13 juillet 2016, Paris, 2016, p. 10.

²²⁵ Mattias GUYOMAR, *L’ordonnancement des normes ; la valeur des codes : approche contemporaine*, Intervention au colloque du 11 décembre 2014 à la Cour de cassation sur les sources du droit à l’aune de la pratique judiciaire.

²²⁶ Conseil d’État, op. cit., p. 70.

entrepreneurs comme obstacle juridique²²⁷. Une telle stratégie permettrait sur le long terme des effets significatifs sur la croissance et l'emploi.

B. Renforcement du système de contrôle de la formation professionnelle

L'État joue un rôle prépondérant concernant le contrôle dans le cadre de la formation professionnelle. Ce contrôle se manifeste à travers plusieurs actions.

Au titre de contrôle externe du FMFP, il revient aux services de l'Administration publique compétents de procéder à ce contrôle qui concerne en l'occurrence la cohérence des activités du Fonds avec les orientations de la Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle ainsi que l'efficience de l'allocation des ressources²²⁸.

L'inspecteur du travail y joue également un rôle prépondérant. En effet, la mission de l'inspecteur du travail²²⁹ est complexe, généraliste et vise en général à vérifier l'application rigoureuse du droit du travail afin d'assurer l'épanouissement des travailleurs et les meilleures conditions de travail. Sa compétence touche de manière générale tous les centres de travail, tous lieux où il est supposé exister des personnes exerçant une activité de type salarié. Ainsi, outre les missions de conseil, d'informations et de conciliation par des enquêtes, l'inspecteur du travail exerce également une mission de contrôle. Ainsi, ce contrôle va porter sur le respect des conditions générales de travail tel que le congé, les repos hebdomadaire, ..., les relations professionnelles c'est-à-dire la représentation du personnel, le dialogue social et la prévention des conflits sociaux, les conditions particulières d'emploi et de travail des enfants. Ce qui est regrettable dans la pratique c'est qu'à Madagascar, le nombre ainsi que la compétence des inspecteurs du travail ne sont pas suffisants pour que le contrôle prévu par la loi soit réel et efficace²³⁰.

Le contrôle envers les prestataires de formation devrait également être renforcé. En ce sens, comme il a été précité, toute personne physique ou morale, dispensateur de formation professionnelle doit déclarer son activité lors de sa création. Il appartient ensuite à l'État de procéder à un suivi a posteriori des prestataires de formation.

En droit français, le contrôle en matière de formation professionnelle avec la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 est assez complexe mais dans lequel l'État exerce un rôle prépondérant. Ainsi, l'État exerce un contrôle administratif et financier sur les contributions versées par les employeurs aux organismes gestionnaires des fonds similaires, mais

²²⁷ Conseil d'État, op. cit., p. 84.

²²⁸ Art. 11, loi n° 2017-025 du 30 janvier 2018 ; Art. 13, décret n° 2018-1509 du 13 novembre 2018.

²²⁹ Art. 234 et suiv., loi n° 2003-044 du 28 juillet 2004.

²³⁰ Alisaona RAHARINARIVONIRINA et Alexandre BERTONE, op. cit., p. 84.

également sur l'exécution des actions de formation financées par ces contributions. Le contrôle est pris en charge par les services de l'État répartis sur l'ensemble du territoire au sein des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Dirccet) et il appartient aux services régionaux de contrôle (SRC) de s'assurer du respect de la réglementation et de la bonne utilisation des fonds de la formation professionnelle²³¹.

§2. L'ENJEU DE L'ANTICIPATION DES INNOVATIONS

Avec les mutations majeures que rencontrent les secteurs professionnels du XXI^e siècle, il en va de même que la qualification des travailleurs sera amenée à évoluer pour ne pas être dépassée par ces évolutions. Les acteurs devront ainsi prendre en compte l'anticipation de ces virages de besoins nouveaux en compétences (A) mais l'effectivité de ces efforts ne peut se faire sans une évolution des mentalités (B).

A. L'anticipation des virages des métiers

Pour Madagascar, l'enjeu du futur en matière de formation professionnelle sera de prendre en considération et d'anticiper le virage des métiers avec les nouvelles technologies de l'information et de la communication notamment les industries 4.0²³², la digitalisation, etc. L'apprentissage des métiers de demain passera en partie par la formation professionnelle. Préparer les métiers de demain et les compétences techniques de demain permettra en effet d'aborder ce virage de la digitalisation et des technologies nouvelles avec moins d'inquiétude et de retard possible. Certes, cela demandera des efforts sur le long terme dans les cinq à dix ans à venir et c'est la raison pour laquelle il faut s'y préparer dès maintenant.

Toutefois, si pendant longtemps, le terme « innovation en formation » était souvent réservé aux nouvelles technologies de l'information, de l'e-learning au *blended learning*, il n'en est rien. Il paraît davantage revêtir une signification plus large avec un champ plus élargi désignant un changement, une modification originale de la formation si l'on prend le mot *innovation* sous l'idée de l'originalité. Il s'agit donc en quelque sorte d'une innovation se référant à une pédagogie « innovante ». Dans cette perspective, en droit français par exemple,

²³¹ <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/acteurs-cadre-et-qualite-de-la-formation-professionnelle/controle-formpro> [page consultée le 10 avril 2020].

²³² Appelée également « industrie du futur » ou « Usine Connectée », l'industrie 4.0 est une nouvelle façon d'organisation des moyens de production. Elle consiste en une interconnexion des usines pour devenir plus compétitives à travers un niveau de performance et de sûreté accru. Elle produit ainsi à la fois des produits personnalisés et des services associés. L'avantage est que les industries 4.0 permettront de conserver et de développer une activité industrielle forte, innovante mais surtout créatrice d'emploi.

certaines régions françaises avaient initié des appels à projets dans le but de renforcer la compétitivité de l'appareil de formation et pour permettre l'émergence des projets innovants. Cette action permet en effet une optimisation des actions en matière de formation professionnelle, mais aussi de soutenir les innovations susceptibles de renforcer la qualité des prestations proposées. Pour ce faire, ce projet a mis en place quatre types d'innovations attendues à savoir : - l'innovation territoriale qui consiste à développer les formations sur les territoires mal desservis ; - l'innovation parcours dont l'idée est de proposer des réponses adaptées aux publics en difficulté ; - l'innovation pédagogique constituée par la mutualisation de contenus pédagogiques innovants, avec de nouvelles modalités pédagogiques comme le e-contenu, le contre ressources, etc. ; et enfin, - l'innovation par l'alternance relative au développement et à la mutualisation de contenus pédagogiques innovants, de nouvelles modalités pédagogiques concernant l'alternance en particulier.

Transposer un tel système à travers chaque région de Madagascar en tenant compte des richesses locales en matière de compétence et d'opportunités d'emploi serait opportun en vertu de l'adage malagasy « *Ny hevity ny maro mahataka-davitra* ²³³ ».

B. La nécessité de l'évolution des mentalités

Aucune réforme avec une législation aussi parfaite qu'elle soit ne peut se concrétiser sans la volonté de chacun des principales cibles, à savoir la population active, que ce soit les jeunes, les salariés, les chômeurs, les personnes en situation de vulnérabilité. Pour ce faire, les initiatives des principaux acteurs dans la mise en œuvre du système de la formation professionnelle est nécessaire. Et c'est là que se manifeste le lien indéfectible liant éducation et formation. En effet, le législateur lui-même s'est pertinemment prononcé en incluant comme Partenaires « *les familles, les organismes familiaux et communautaires ; les établissements d'enseignement privé [...]* »²³⁴. L'éducation en effet commence dès le plus jeune âge et en premier lieu, dans le cercle familial, pour ensuite étendre cette responsabilité aux établissements d'enseignement. Ainsi, « *L'école, les établissements d'enseignement et de formation, en collaboration et avec la complémentarité des familles et de la société, veillent à inculquer aux enfants, aux adolescents et aux jeunes les sens de la responsabilité et de l'initiative, ainsi que le respect des bonnes mœurs et des règles de bonne conduite* »²³⁵. En outre, ils sont appelés à : - développer en eux le sens civique et les valeurs de la citoyenneté ;

²³³ Cet adage signifie notamment que d'une concertation d'une équipe ou d'un groupe ayant un intérêt convergent en sortira une meilleure solution et bénéfique pour tout un chacun.

²³⁴ Art. 11, loi n° 2008-011 du 20 juin 2008.

²³⁵ Art. 14, loi n° 2008-011 du 20 juin 2008.

- développer la personnalité de l'individu, dans toutes ses dimensions : physique, affective, psychique, mentale et morale, en garantissant le droit à la construction de sa personne de manière à aiguiser son esprit critique et sa volonté.²³⁶ »

Ces initiatives venant des partenaires devront donc permettre de faire comprendre à la personne de l'importance de la formation qu'il suivra, de son utilité, en garantissant les effets bénéfiques sur le long terme pour sa situation professionnelle, personnelle et économique. En effet, si la personne n'est pas assez informée de l'issue de son parcours, cela pourrait expliquer le désistement de certains apprenants. Or, il n'y a pas de limite d'âge pour apprendre. Ce changement de mentalité inculquant l'esprit de la responsabilisation à l'individu sur le plan professionnel permettrait sur le long terme d'avoir une population active responsable, aimant le travail et participant ainsi à une croissance de la valeur de la main d'œuvre malagasy. Tout cela avec l'effort de l'État permettrait d'assurer un réel droit à la formation professionnelle pour les citoyens.

²³⁶ Art. 14, al. 2, loi n° 2008-011 du 20 juin 2008.

Conclusion de la Partie II

Certes, les efforts sur le plan théorique commencent à se faire ressentir. Toutefois, la réalité dans la société malagasy empêche sa réalisation effective vue la situation de vulnérabilité du pays. Les actifs ne disposent pas des outils et des stratégies suffisantes assurant l'accès à la formation professionnelle. Tel est le cas de l'insuffisance en matière d'orientation professionnelle et en matière d'emploi. Toutefois, tant les organismes privés que le pouvoir public s'y sont attelés, mais les dispositifs ne couvrent pas encore l'ensemble du territoire.

De plus, si une personne suit une formation professionnelle, c'est dans le but d'obtenir un emploi. Or, le concept d'emploi décent ne trouve pas réellement application à Madagascar. Le respect de la législation sociale fait encore défaut.

Ce qui nécessite ainsi une réelle implication des parties prenantes et une volonté de vouloir changer la situation par la prise en compte de l'importance d'assurer un réel droit à la formation professionnelle.

CONCLUSION GENERALE

L'utilité et la diversité des fonctions de la formation professionnelle ainsi que les avantages qui peuvent en résulter sont autant de considérations qui participent à une vaste réflexion au regard de son importance vis-à-vis du système juridique Malagasy et par voie de conséquence, de son effectivité en tant que droit.

Cette réflexion ne pouvait se faire sans l'approche des acteurs concernés ainsi que la lecture des littératures et des textes légaux y relatifs. Il en va ainsi de l'approche des différents responsables des Ministères, du partenaire technique et financier (AFD), de l'avis des opérateurs économiques, des actifs, des conférences-débats portant sur le thème et entre autres l'observation dans la pratique.

En droit Malagasy, la récente refonte du système de la formation professionnelle matérialisée par la loi n° 2015-040 du 09 décembre 2015 portant orientation de la Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (PNEFP) constitue une nouvelle perspective d'avenir et d'opportunité dans l'idée d'accroître les compétences de la population active qui s'inscrit dans le cadre des objectifs fixés par le Plan National de Développement. La PNEFP sert de guide pour Madagascar dans la mise en œuvre d'une politique de l'emploi, de la formation et du développement de compétences. La PNEFP a ainsi été élaborée dans le but de sortir Madagascar de cette situation de fragilité dans laquelle le pays se trouve en termes de compétitivité en misant sur l'Enseignement Technique et la Formation Professionnelle ainsi que le Développement des compétences et la promotion de l'emploi décent. Elle permet ainsi de doter le pays de moyens opérationnels et de stratégies dont le but est d'élever significativement le niveau de compétences professionnelles et sociales de tous les citoyens. Cette réforme se réfère toutefois aux dispositifs de la loi n° 2003-044 du 28 juillet 2004 portant Code du travail et des anciennes législations qui lui sont antérieures dans la mise en œuvre des dispositifs de formation professionnelle. Ces dispositifs étant mis en place pour que les praticiens puissent faire un choix en termes de formation suivant les impératifs sociaux et économiques. En effet, la formation professionnelle est un droit, mais ce droit se décline ensuite en plusieurs autres droits dont les actifs en sont les titulaires, tel est le cas de la VAE.

L'état actuel du droit Malagasy en la matière n'est pas encore aussi développé qu'en droit comparé, notamment le droit français par exemple. Toutefois, il se trouve dans une

situation de cheminement vers la mise en exergue d'un réel droit à la formation professionnelle. Permettre un droit effectif à la formation professionnelle nécessite la conciliation de diverses considérations comprenant les besoins individuels, collectifs, organisationnels et institutionnels avec l'atténuation des inégalités d'accès à la formation. Cette concertation s'est entre autres concrétisée avec la mise en place du FMFP. En tant que fonds de financement de la formation professionnelle, ses interventions embrassent de nombreux secteurs d'intervention. En effet, investir dans le développement des compétences techniques et professionnelles permet la promotion de l'emploi décent et par voie de conséquences, le développement durable du pays. Or, dans le cadre de cet investissement, il est constaté que Madagascar reste encore en majeure partie, dépendant des financements venant des bailleurs de fonds.

Ainsi, comme tout droit dans un pays en voie de développement, à Madagascar, le droit à la formation professionnelle est également exposé au phénomène de l'ineffectivité. Ceci est notamment due à : - un sous-investissement du pays dans la formation professionnelle des jeunes en recherche d'insertion ou des adultes en situation d'emploi, dont la plupart sont en sous-emploi ou en situation d'emploi inadéquat ; - à une sous-utilisation des financements en matière de formation professionnelle et à - une sous-mobilisation et une sous-estimation des dispositifs de formation professionnelle.

Le maintien des pluralismes juridiques comprenant la survie des modes de vie, de valeurs et de régulations antérieures au droit contemporain exprime une faible affectation des structures antérieures par les changements. Ce phénomène s'observe notamment dans les zones enclavées favorisant l'inaccessibilité à une orientation et aux formations professionnelles adéquates. En effet, mieux articuler formation initiale et formation continue dans une logique de continuum permet à chacun de bénéficier d'un parcours de formation d'où l'importance d'une orientation professionnelle et de l'indéfectibilité du lien entre le système éducatif et le monde du travail.

À cette situation s'ajoute un faible taux de réformes légales auxquelles il est nécessaire d'y remédier. De plus, des obstacles plus épars résultent de la consolidation interne du système juridique, à profonde interaction vis-à-vis des autres règles de conduites mais également par sa forte dépendance à l'organisation politique et sociale. Or, si le droit à l'emploi constitue le corollaire nécessaire du droit à la formation professionnelle, la question de l'emploi à Madagascar se heurte encore à des difficultés contraignantes faisant même l'objet d'appel à urgence des mesures de promotion à l'endroit de tous les acteurs concernés, en plus de la prolifération du secteur informel.

Toutefois, il reste indéniable que Madagascar réserve des potentiels énormes en matière de ressources humaines, de compétences et d'atouts qui n'attendent qu'à être révélés malgré la situation critique du pays en termes de développement. Prendre en compte les spécificités de chaque région, élaborer davantage des programmes de formation relatif aux besoins réels du marché du travail tout en misant sur les métiers d'avenir sont autant de défis et d'enjeux auxquels le pays doit se pencher vu que les actions à entreprendre mettent des années avant de se concrétiser.

La formation professionnelle est de plus en plus perçue comme un instrument de sécurisation des parcours professionnels et des transitions professionnelles en conditionnant à certains égards l'accès à l'emploi. Ainsi, l'objectif étant de répondre aux exigences du marché du travail, cela ne peut être atteint sans l'autodétermination de chaque partie prenante à savoir, l'État, les partenaires techniques et financiers, les entreprises, les établissements de formation ainsi que les actifs qui en sont les cibles principales. Une collaboration entre les praticiens entrant en ligne de compte en matière de formation professionnelle est également primordiale vu que la formation professionnelle nécessite l'interaction d'une multitude de discipline pour sa pleine réalisation.

Aussi, à l'heure où les réformes sont en cours de concrétisation avec notamment les actions entreprises par les acteurs et l'élaboration de nouveaux textes de loi, le souhait est que le droit Malagasy ne risque pas de tomber dans un système dans lequel s'enchevêtrent divers dispositifs sans réels impacts et dont les conséquences et les enjeux tant sociaux qu'économiques constituent une lourde charge tant pour le secteur privé que pour les finances de l'État. Ainsi, la question de l'effectivité du droit à la formation professionnelle ne résiderait-elle pas dans cette organisation coordonnée des acteurs pour tendre vers une efficacité progressive du système de formation professionnelle en adéquation au contexte Malagasy ?

BIBLIOGRAPHIE

OUVRAGES GENERAUX

CAMERLYNCK, G. H. et al., *Droit du travail*, 12^{ème} Éd., Dalloz, Paris, 1984, 1023 p.

MINÉ, Michel, *Le grand livre du droit du travail en pratique*, 30^{ème} Éd., Eyrolles, Coll. Le grand livre de..., Paris, 2019, 822 p.

RAHARINARIVONIRINA, Alisaona et BERTONE, Alexandre, *Droit malgache du travail*, CMPL, Antananarivo, 2016, 228 p.

RIVERO, Jean et SAVATIER, Jean, *Droit du travail*, Presses Universitaire de France, Coll. Thémis Droit, 607 p.

VERGNAUD, Roger, *Précis de droit du travail*, Sciences et techniques économique, Librairie Istra, Paris, 240 p.

OUVRAGES SPECIFIQUES

ANTONMATTEI, Paul-Henri, *Les clauses du contrat de travail. Non-concurrence, dédit-formation, rémunération variable, mobilité, rupture*, 2^{ème} Éd., Liaisons, Coll. Droit vivant, Paris, 2009, 196 p.

CANDAU, Pierre, *Audit social : méthodes et techniques pour un management efficace*, Vuibert, Paris, 1985, 282 p.

PARMENTIER, Christophe, *L'ingénierie de formation*, France : Les Editions d'Organisation, Paris, 2008, 261 p.

SAVALL, Henri et ZARDET, Véronique, *Ingénierie stratégique du roseau*, Economica, Paris, 1995, 512 p.

SCALLON, Gérard, *L'évaluation des apprentissages dans une approche par compétences*, De Boeck Supérieur, Coll. Pédagogie de Développement, Paris, 2004, 342 p.

ZARIFIAN, Philippe, *Objectif compétence pour une nouvelle logique*, Éditions Liaisons, Paris, 1999, 232 p.

TEXTES

Internationaux :

Déclaration Universelle des Droits de l'Homme du 10 décembre 1948.

Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, 1966. Ratifié par Madagascar le 22 septembre 1971

Convention n° 81 sur l'inspection du travail, 1947. Ratifiée par Madagascar en 1971.

Convention n° 88 sur le service de l'emploi, 1948. Ratifiée par Madagascar en 1998.

Convention n° 122 sur la politique de l'emploi, 1964. Ratifiée par Madagascar en 1966.

Convention n° 140 sur le congé-éducation payé, 1974.

Convention n° 142 sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975.

Convention n° 144 sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales de travail, 1976. Ratifiée par Madagascar en 1997.

Recommandation n° 136 sur les programmes spéciaux pour la jeunesse, 1970.

Recommandation n° 148 sur le congé-éducation payé, 1974.

Recommandation n° 195 sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004.

Régional :

Déclaration de Dakhla pour la promotion et le développement de la formation professionnelle en Afrique, 2018.

Nationaux :

Constitution malagasy de 2010 promulguée par le décret n° 2010-994 du 11 décembre 2010, JORM n° 3350.

Ordonnance :

Ordonnance n° 60-133 du 03 octobre 1960 modifiée par l'ordonnance n° 75-017 du 25 août 1975 relative à la création d'une association à Madagascar et ses textes subséquents.

Lois :

Loi n° 2003-044 du 28 juillet 2004 portant Code du travail, JORM n° 2956 du 21 février 2005.

Loi n° 2004-004 du 26 juillet 2004 portant orientation générale du Système d'Éducation, d'Enseignement et de Formation à Madagascar, JORM n° 2932 du 4 octobre 2004.

Loi n° 2008-011 du 20 juin 2008 modifiant certaines dispositions de la loi n° 2004-004 du 26 juillet 2004 portant orientation générale du Système d'Éducation, d'Enseignement et de Formation à Madagascar.

Loi n° 2015-039 du 3 février 2016 sur le Partenariat Public Privé.

Loi n° 2015-040 du 9 décembre 2015 portant orientation de la Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (PNEFP), JORM n° 3685 du 23 mai 2016, pp. 2859-2869.

Loi n° 2016-009 du 30 juin 2016 relative au Contrôle Financier.

Loi n° 2017-025 du 30 janvier 2018 portant création d'une contribution financière des entreprises au développement de la formation professionnelle continue et d'un fonds de gestion de cette contribution.

Loi française :

Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel connu sous l'appellation de « loi avenir professionnel », et en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2019.

Décrets :

Décret n° 69-145 du 8 avril 1969 fixant le code de prévoyance sociale, JORM n° 642 du 26 avril 1969, p. 886 ; Errata : JORM n° 644 du 10 mai 1969, p. 993, modifiée par le Décret n° 69-233 du 17 juin 1969, JORM n° 650 du 21 juin 1969, p. 1321.

Décret n° 2003-857 du 19 août 2003 portant statut et organisation de l'Institut National du Travail (INTra).

Décret n° 2005-329 du 31 mai 2005 abrogeant le décret n° 97-1140 du 18 septembre 1997 et portant création d'un Conseil National du Travail.

Décret n° 2011-428 du 02 août 2011 portant Structure Générale de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle et Organisation des divers types de formation.

Décret n° 2017-843 du 19 septembre 2017 portant création d'un Conseil national du travail et des Conseils régionaux tripartites du travail.

Décret n° 2018-1509 du 13 novembre 2018 portant application de la loi n° 2017-025 du 30 janvier 2018 relative à la création d'une contribution financière des entreprises au développement de la formation professionnelle continue et d'un fonds de gestion de cette contribution.

Arrêtés :

Arrêté n° 29809/2018-MESupRES du 30 novembre 2018 portant ouverture et organisation du concours à l'acquisition de Diplôme de Technicien Supérieur à l'Institut Supérieur de Technologie d'Antananarivo (ISTT), par la Validation des Acquis de l'Expérience, pour l'année 2018-2019.

Arrêté n° 911-219 du 15 janvier 2019 fixant la date de début de la collecte de la contribution des entreprises au développement de la formation professionnelle continue à Madagascar.

Arrêté n° 28232/2019/MENETP du 12 décembre 2019 fixant les conditions et les modalités d'obtention d'Autorisation d'Ouverture et d'Agrement de Filière(s) des Établissements d'Enseignement Technique et de Formation Professionnelle privés.

JURISPRUDENCES :

- Cass. soc., 17 juillet 1991, n° 88-40-201.
- Cass. soc., 28 mars 1996, n° 93-41.139.
- Cass. soc., 13 novembre 1996, *Bull.* 1996, V, n° 386, pourvoi n° 94-13.187.
- Cass. soc., 17 octobre 2000, *Bull.* 200, V, 2000, n° 336, pourvoi n° 98-40.986.

- Cass. soc., 21 mai 2002 (n° 00-42.909).
- Cass. soc., 4 février 2004, n° 01-43.651.
- Cass. soc., 16 mars 2005, n° 05-16647.
- Cass. soc., 4 octobre 2007, *Bull. 2007*, V, n° 153, pourvoi n° 06-44.106.
- Cass. soc., 23 octobre 2007, n° 06-40.950.
- Cass. soc., 25 octobre 2007, n° 05-45.710.
- Cass. soc., 13 mai 2009, n° 07-45.356.
- Cass. soc., 11 janvier 2012, n° 10-15.481.
- Cass. soc., 23 octobre 2013, n° 11-16032.
- Cass. soc., 18 juin 2014, n° 13-14.916.
- Cass. soc., 20 mai 2015, n° 13-25492.
- Cass. soc., 5 octobre 2016, n° 15-17127.
- Cass. soc., 6 mars 2019, n° 17-20886.

Jurisprudence malagasy : néant.

THESES ET MEMOIRES

DUMAS, Audrey, *La formation continue et ses externalités en termes d'accumulation du savoir au sein de l'entreprise. Analyse théorique et propositions d'approches d'évaluation microéconométrique*, Thèse en vue de l'obtention du grade de Docteur en Sciences Economiques, Mention : Economie du travail, UFR des Sciences Économiques et de Gestion, Université Aix-Marseille II □ De la Méditerranée, Marseille, 2008, 348 p.

LAROCHE, Ghislaine, *L'encadrement post-formation et le transfert des apprentissages en milieu de travail en contexte de coopération internationale*, Thèse en vue de l'obtention du grade de Philosophiae Doctor (Ph.D), Université de Montréal, QC, Canada, 2006, 254 p.

RAKOTOARIMANANA, Tiana Andrisoa, *Etude des cas d'abandon des stagiaires du programme de formation professionnelle de Cefor à Antananarivo*, Mémoire en vue de l'obtention du diplôme de Maîtrise, Département d'Histoire, Section : Sciences sociales du développement, Université d'Antananarivo, Antananarivo, 2010, 123 p.

RASAMISON HERIMANITRA, Jackot, *Adéquation du programme de formation professionnelle et technique aux besoins des entreprises. Application d'une démarche reengineering*, Mémoire de Fin d'Études en vue de l'obtention du Diplôme d'Études Approfondies en Ingénierie et gestion de Projets Industriels, École Supérieure Polytechnique, Département Génie électrique, Filière Ingénierie et gestion de projets industriels, Université d'Antananarivo, Antananarivo, 2005, 67 p.

RAZAFINDRAKOTO, Nirinahofara José, *La place de la réinsertion et formation professionnelle dans le cas de développement local. Cas du projet « RFP » CDA*, Mémoire de fin d'études en D.E.S.S, Département Économie, Option : Développement Local et Gestion Des Projets, Université d'Antananarivo, Antananarivo, 2008, 92 p.

TOFFOLI, Denyze, *Au cœur de la formation : l'apprenant. Une recherche-action sur l'apprentissage de l'anglais en milieu professionnel*, Thèse en vue de l'obtention du grade de Docteur, Discipline : Études anglophones, Tome 1, Université de la Rochelle, La Rochelle, 2000, 500 p.

RAPPORTS D'ETUDES :

Bureau International du Travail (B.I.T.), *Conclusions sur les compétences en vue de stimuler la productivité, la croissance de l'emploi et le développement*, Conférence internationale du Travail, 97^e session, Genève, 2008, 21 p.

Bureau International du Travail (B.I.T.), *Formuler une politique nationale relative au développement des compétences pour l'emploi*. Note d'orientation pour les politiques, Genève, 2012, 12 p.

Bureau International du Travail (B.I.T.), *La situation du secteur des entreprises franches à Madagascar. État des lieux du secteur des entreprises franches*, juin 2007, 57 p.

Bureau International du Travail (B.I.T.), *Les problématiques de l'Emploi et Solutions à Madagascar*, n° 005, Antananarivo, 1^{er} Trimestre 2013, 4 p.

Bureau international du travail (BIT), *Programme par pays de promotion du travail décent de l'OIT*, Manuel pratique, Version 4, Genève, 2016, 60 p.

Centre de conseils et d'appui pour les jeunes en matière de droits de l'homme (CODAP), *Les Notions de base en matière de droits fondamentaux. Formation de base à l'action en faveur des droits fondamentaux*, Genève, Mars 2015, 182 p.

Conseil d'État, *Simplification et qualité du droit*, Étude adoptée par l'assemblée générale du Conseil d'État le 13 juillet 2016, Paris, 2016, p. 10.

CREAM, *Les problématiques de l'Emploi et Solutions à Madagascar*, n° 005, Antananarivo, 1^{er} Trimestre 2013, 3 p.

Faire des partenariats publics-privés dans la formation professionnelle un levier fort de l'émergence économique en Afrique, Synthèse des travaux de l'Atelier régional de partage et de renforcement mutuel sur les partenariats publics-privés dans la formation professionnelle en Afrique-Dakar du 19-21 Mars 2018, Avril 2018, 62 p.

GAURON, André et VERNIERES, Michel, Ministère des Affaires étrangères et européennes, *Partenaires sociaux et formation professionnelle. Appui à l'implication des partenaires sociaux dans une perspective d'amélioration de la formation professionnelle et de l'enseignement technique*, France, Juin 2007, 62 p.

GRANDAZZI, François, *Le droit du travail : les dangers de son ignorance*, Note de présentation du projet d'avis, n° 6, France, 4 p.

LAROCHE, Claude, Réseau International agricole et rurale, *Dispositifs et systèmes de financement de la formation agricole et rurale. Enquête sur 13 centres de formation à Madagascar*, Volume 1, Rapport principal, Montpellier, Octobre 2011, 268 p.

Ministère de l'économie et des finances, *Feuille de route nationale sur le processus du dividende démographique*, Antananarivo, Septembre 2019, 39 p.

Ministère de l’Économie et de la Planification, *Plan National de Développement (PND) 2015-2019*, Antananarivo, 2018, 101 p.

Organisation de Coopération et de Développement Économique (OCDE), *L’orientation professionnelle. Guide pratique pour les décideurs*, France, 2004, 85 p.

RACHID, Filali Meknassi, Institut international d’études sociales, *L’effectivité du droit du travail et l’aspiration au travail décent dans les pays en développement : une grille d’analyse*, 1^{ère} Éd., Genève, 2007, 34 p.

République de Madagascar, *Programme Pays pour le Travail Décent 2015-2019*, 41 p.

ROUZIER-DEROUBAIX, Adeline et al., *Les besoins de formation non satisfaits au regard des besoins de l’économie. La problématique des formations émergentes ou rares (Plan d’action)*, Inspection générale des affaires sociales, Paris, juillet 2015, 90 p.

UNICEF Madagascar, *Analyse des budgets des secteurs sociaux 2014-2018*, Madagascar, Janvier 2018, 28 p.

UNESCO, *Base de données sur l’EFTP dans le monde. Madagascar*, Bonn, Septembre 2015, 12 p.

WALTER, Jean-Louis, *L’insertion professionnelle des jeunes issus de l’enseignement supérieur*, Note du Conseil économique et social, n° 207, Paris, 2005, 4 p.

WALTHER, Richard et al., *Financement de la formation professionnelle en Afrique. Rôles et spécificités des fonds de financement de la formation professionnelle*, Étude financée par l’Agence française du développement (AFD), Paris, Août 2014, 108 p.

RECUEIL :

Bureau international du Travail (B.I.T), *Recueil des conventions et recommandations internationales du travail*, 2015, Genève, 1096 p.

REVUES :

BOUGROUM, Mohammed et al., *L'insertion des diplômés au Maroc : trajectoires professionnelles et déterminants individuels*, Revue Région et Développement n° 15-2002, Maroc, 2002, 77 p.

CART, Benoit et al., *Quitter l'entreprise qui a financé une formation : une pratique paradoxale ?* Formation emploi n° 137, Céreq, Marseille, 2017, 160 p.

COLLIGNON-TROCME, Marianne et MULLER, Laure, *L'évaluation des salariés*, Les Cahiers Lamy du CE, n° 98, Paris, Novembre 2010, 3 p.

MAUBANT, Philippe et al., *Déprofessionnalisation*, Recherche et formation, n° 72, Lyon, 2013, 150 p.

COLLOQUES :

Des droits fondamentaux aux droits effectifs, Faculté de sciences économiques de Marseille, Marseille, 28 mars 2014, 19 p.

GUYOMAR, Mattias, *L'ordonnancement des normes ; la valeur des codes : approche contemporaine*, Intervention au colloque du 11 décembre 2014 à la Cour de cassation sur les sources du droit à l'aune de la pratique judiciaire.

FILM-DOCUMENTAIRE :

BIT Madagascar, *Madagascar. La crise de l'emploi des jeunes 2016*, URL : https://www.youtube.com/watch?v=nuxzTa_fDKo&feature=share [vidéo vu le 1^{er} mai 2020]

WEBOGRAPHIE :

Solène CACOT et Christelle REBOUSSIUX, *Le Capital Humain*, 4 p. [en ligne].
[Https://www.google.com/search ?q=le+Capital+humain+cacot+sol%C3%A8ne+&client=ms-opera-mini-android&channel=new.com](https://www.google.com/search?q=le+Capital+humain+cacot+sol%C3%A8ne+&client=ms-opera-mini-android&channel=new.com) [page consultée le 1^{er} mars 2020].

Benoit CART, Valérie HENGUELLE et Marie-Hélène TOUTIN, « Quitter l'entreprise qui a financé une formation : une pratique paradoxale ? », *Formation emploi* [En ligne],

137|Janvier-Mars 2017, mis en ligne le 30 avril 2019, consulté le 20 avril 2020. URL/
<http://journals.openedition.org/formationemploi/5017>

Lise DEMAILLY et Patrice de la BROISE, « Les enjeux de la déprofessionnalisation », *Socio-logos* [En ligne], 4 | 2009, mis en ligne le 07 mai 2009, consulté le 20 avril 2020. URL : <http://journals.openedition.org/socio-logos/2305>

Roux DOMINIQUE, La nomenclature des métiers territoriaux, in Annuaire des collectivités locales, Tome 14, 1994, pp. 401-416, URL : www.persee.fr/doc/coloc_0291-4700_1994_num_14_1_1175 [page consultée le 1 mars 2020].

Jean-François GIRET et Sabina ISSHENANE, « L'effet de la qualité des stages sur l'insertion professionnelle. Le cas des diplômés de l'enseignement supérieur », *Formation emploi* [En ligne], 117|janvier-mars 2012, mis en ligne le 06 juin 2012, consulté le 1 avril 2020. URL : <http://journals.openedition.org/formationemploi/3514>

Marie-Agnès GOUPIL et Frédérique TRIMOUILLE, Le contrat emploi-formation en 1980. [en ligne]. <https://travail-emploi.gouv.fr> pdf [page consultée le 1 mars 2020].

<https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1559> [page consultée le 1 mars 2020].

<https://www.orthodidacte.com/videos-francais/decortiquons-le-mot-competence/> [page consultée le 2 mars 2020].

<https://www.editions-tissot.fr/droit-travail/jurisprudence-sociale-detail.aspx?occID=31> [page consultée le 2 mars 2020].

<https://www.eyrolles.com/Entreprise/Livre/objectif-competences-9782878802917/> [page consultée le 12 mars 2020].

<https://eguidi.org/nos-actions/madagascar/formation-de-formateurs-madagascar/> [page consultée le 1^{er} avril 2020].

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/certification-competences-pro/article/certificat-de-qualification-professionnelle-cqp> [page consultée le 1^{er} avril 2020].

<https://www.auf.org/ocean-indien/nouvelles/actualites/forum-de-lorientation-professionnelle-a-madagascar-franc-succes-de-3eme-edition/> [page consultée le 5 avril 2020].

<https://www.auf.org/nouvelles/actualites/projet-pipom-orientation-insertion-2016/> [page consultée le 5 avril 2020].

<https://www.afd.fr/fr/actualites/madagascar-des-formations-redonnent-confiance-aux-entreprises-du-btp> [page consultée le 9 avril 2020].

<https://www.afd.fr/fr/carte-des-projets/fmfp-fonds-malagasy-de-financement-de-la-formation-professionnelle> [page consultée le 9 avril 2020].

<https://www.fmfp.mg/2019/03/29/reglement-des-cotisations-sociales-par-les-entreprises-et-fondement-legal> [page consultée le 9 avril 2020].

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/acteurs-cadre-et-qualite-de-la-formation-professionnelle/controle-formpro> [page consultée le 10 avril 2020].

<https://journals.openedition.org/crm/878#ftn8> [page consultée le 13 avril 2020].

<http://srie.dgpe.mg> [page consultée le 15 avril 2020].

<https://journals.openedition.org/rfp/516> [page consultée le 27 octobre 2020].

<https://www.editions-tissot.fr/droit-travail/dictionnaire-droit-travail-definition.asp?sc?idDef=574&definition=obligation+de+reclassement> [page consultée le 27 octobre 2020].

<https://www.doc-du-juriste.com/droit-prive-et-contrat/droit-civil/cours-de-professeur/droit-ignorance-fait-470625.html> [page consultée le 27 octobre 2020].

<https://www.cairn.info/journal-savoirs-2016-2-page-9.htm> [page consultée le 27 octobre 2020].

https://these.univ-lyon2.fr/documents/getpart.php?id=lyon2.2001.berjon_a&part=38538 [page consultée le 27 octobre 2020].

TABLE DES MATIERES

REMERCIEMENTS.....	1
LISTES DES ABREVIATIONS	2
SOMMAIRE.....	4
INTRODUCTION.....	5
PARTIE I. L'EFFECTIVITÉ RELATIVE DU DROIT À LA FORMATION PROFESSIONNELLE, RÉSULTAT D'UN PARADOXE SOCIO JURIDIQUE.....12	
Chapitre 1. La valorisation du capital humain, objectifs des efforts de consécration.....13	
Section 1. Le système malagasy de formation professionnelle.....13	
§1. Les dispositifs formels de formation professionnelle.....14	
A. La formation professionnelle initiale, moyen d'acquisition de compétences.....14	
1. Le contrat d'apprentissage.....14	
2. Le contrat emploi/formation.....18	
3. Le contrat de qualification.....19	
4. Le contrat d'adaptation.....19	
5. Le contrat de stage d'initiation à la vie professionnelle.....21	
6. Les spécificités du système français en matière de formation en alternance...23	
B. La formation continue, moyen de perfectionnement de compétences.....23	
1. La formation professionnelle dans le cadre de la reconversion professionnelle.....24	
2. La formation professionnelle suivant le plan de formation de l'entreprise.....25	
3. Du congé éducation/formation.....27	
C. De la Validation des Acquis de l'Expérience.....28	
§2. Les apprentissages informel et non-formel, compléments aux dispositifs formels... 30	
A. L'apprentissage informel, moyen d'acquisition expérientiel de compétences.... 30	
B. L'apprentissage non-formel, un apprentissage à mi-chemin entre le formel et l'informel.....31	

Section 2. La prépondérance du rôle des acteurs institutionnels.....	32
§1. Le FMFP, un fonds de financement de la formation professionnelle.....	32
A. Le FMFP, la concrétisation d'une politique nationale.....	32
1. Fondement juridique du FMFP.....	33
2. Financement du FMFP.....	34
a. L'obligation de contribution des entreprises.....	34
b. L'AFD, le partenaire technique et financier.....	34
c. La répartition des fonds collectés.....	36
3. La gouvernance du FMFP.....	36
B. Le FMFP, une plateforme de promotion de la formation professionnelle.....	37
§2. L'entreprise, acteur majeur liant la formation et l'emploi.....	41
§3. Les pouvoirs publics, garant de l'accès effectif à la formation professionnelle.....	42
§4. Les partenaires.....	44
§5. Les organismes de formation.....	44
§6. Les apprenants.....	45

Chapitre 2. L'ineffectivité du droit à la formation professionnelle, conséquences des lacunes persistantes.....	47
Section 1. Les obstacles à l'accès à la formation professionnelle.....	47
§1. Le déficit dans l'application de la loi, obstacle de nature juridique.....	48
A. La méconnaissance de ses droits par les citoyens.....	48
B. Le manquement de l'employeur à son obligation de formation.....	51
§2. Les réalités pratiques, obstacles de nature extra-juridique.....	54
A. L'inégalité d'accès à la formation professionnelle.....	55
B. La sous-valorisation du potentiel de la formation professionnelle.....	56
Section 2. La divergence des intérêts mis en cause.....	58
§1. Les réticences du pouvoir patronal.....	58
A. Les réticences, manifestation du caractère contradictoire du droit du travail.....	59
B. La clause de dédit-formation, un compromis entre les intérêts de l'entreprise formatrice et ceux du salarié formé.....	60
§2. La remise en question de la place réelle du droit à la formation professionnelle.....	63
A. La lenteur des avancées en matière de formation et d'insertion professionnelle..	63
B. Les flous entourant la place réelle du droit à la formation professionnelle.....	64
Conclusion de la Partie I.....	67

PARTIE II. UN SYSTÈME SOUPLE ET ÉQUITABLE, FACTEUR D'EFFECTIVITÉ DU DROIT À LA FORMATION PROFESSIONNELLE.....	68
Chapitre 1. La pertinence d'une formation professionnelle de qualité.....	69
Section 1. La nécessité de correspondance entre l'offre et la demande de compétences....	69
§1. La pertinence de l'adéquation formation-emploi.....	69
A. La recherche d'équilibre entre l'offre de formation et les besoins réels du marché du travail.....	69
B. L'organisation efficace de la formation au sein d'une entreprise.....	71
§2. L'amélioration de l'apprentissage à travers une interaction entre les acteurs.....	73
A. Le renforcement de la compétence des formateurs par la <i>formation de formateurs</i>	73
B. La coordination des liens entre les acteurs.....	75
Section 2. La valorisation des compétences acquises.....	77
§1. Au niveau de l'évaluation.....	77
A. L'importance de l'évaluation des compétences.....	78
B. La pertinence de l'approche par compétences.....	80
§2. Au niveau de la reconnaissance des compétences acquises.....	81
A. La certification, moyen de validation des compétences.....	81
B. L'accès à une qualification professionnelle.....	83
Chapitre 2. La prise en compte de la réalité du contexte malagasy.....	85
Section 1. Les défis à relever.....	85
§1. La facilitation de l'accès à la formation professionnelle.....	86
A. De l'importance de l'orientation professionnelle pour tous.....	86
B. Le renforcement des efforts en faveur des citoyens en situation de vulnérabilité.....	90
§2. L'emploi comme corollaire nécessaire de la formation professionnelle.....	92
A. L'accès à un emploi décent, le principe.....	93
B. La réalité de l'emploi à Madagascar, en état critique.....	95
1. État des lieux.....	95
2. Les actions entreprises pour la promotion de l'emploi à Madagascar.....	97
Section 2. Les perspectives d'évolution.....	100
§1. L'ajustement du système de formation professionnelle.....	100
A. La nécessaire simplification de la législation.....	100

B. Renforcement du système de contrôle de la formation professionnelle.....	102
§2. L'enjeu de l'anticipation des innovations.....	103
A. L'anticipation des virages des métiers.....	103
B. La nécessité de l'évolution des mentalités.....	104
Conclusion de la Partie II	106
 CONCLUSION GENERALE.....	 107
 BIBLIOGRAPHIE.....	 110
 TABLE DES MATIERES.....	 121

RESUMÉ

Le droit à la formation professionnelle est un droit permettant à tout actif de suivre des formations professionnelles. Tous les publics sont concernés que ce soit les salariés, les demandeurs d'emploi ou bien les travailleurs indépendants. Une formation professionnelle sert au développement et à l'acquisition de nouvelles compétences à travers l'utilisation des dispositifs de formation professionnelle en fonction des besoins de chacun. En droit Malagasy, une réforme du système de la formation professionnelle a été opérée par la loi n° 2015-040 du 9 décembre 2015 portant orientation de la Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. Le FMFP s'inscrit dans cette réforme en tant que fonds de financement de la formation professionnelle. Des efforts venant des acteurs en la matière sont palpables. Toutefois, la situation de vulnérabilité du pays mène à l'idée de déployer davantage les moyens nécessaires pour l'affirmation d'un réel droit à la formation professionnelle à Madagascar. Cette situation nécessite dès lors la clarification et le renforcement des responsabilités tant du pouvoir public que du secteur privé car les deux entités sont amenées à collaborer étroitement afin d'en assurer l'effectivité.

Mots-clés : Droits – Formation professionnelle – Compétences – Actifs – Acteurs institutionnels