



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

DEPARTEMENT ECONOMIE

MEMOIRE DE FIN D'ETUDE EN D.E.S.S

OPTION : « *Développement Local et Gestion des Projets* »

**LE DEVELOPPEMENT LOCAL ET L'ADEQUATION DE LA
FORMATION PROFESSIONNELLE DU C.D.A AUX
REALITES DANS LA REGION DIANA**



Présenté par : Monsieur MORELY Tabo Aristide

Encadreur professionnel : RAKOTOMANGA François Aimé

Attaché de direction chargé de suivi et des projets

Encadreur Pédagogique : RAKOTOARISON Rado Zoherilaza

Maître de conférences

Date de soutenance : 21 Mai 2009

Année universitaire : 2007-2008

REMERCIEMENTS

J'ai le plaisir de témoigner ma reconnaissance et ma profonde gratitude à Dieu Tout Puissant et à tous ceux qui, de près ou de loin, nous ont aidés et encouragés pour la réalisation de notre travail :

- En premier lieu, nous remercions Monsieur RAJERISON Wilson, Président de l'Université, Professeur titulaire.
- Et Monsieur RAVELOMANANA Raoul Mamy, Professeur Agrégé, Chef de département économie.
- Madame RAJEMISON Sahondravololona et Monsieur RAMIARAMANANA Jeannot, Directeur d'études en D.E.S.S option « Développement Local et Gestion de Projets »,
- RAKOTOMANGA François Aimé Attaché de Direction Chargé de Suivi des Projets et RAKOTOARISON Rado Zoherilaza Maître de conférences, notre encadreur qui nous a apporté sa forte contribution dès le début de nos recherches, malgré ses hautes et lourdes responsabilités. Merci beaucoup pour sa grande disponibilité.

Je remercie également tous les enseignants qui nous ont permis d'acquérir l'ensemble des connaissances durant le cursus d'études en « Développement Local et Gestion des Projets » et tout le personnel administratif de la faculté de Droit, d'Economie, de Gestion et de la Sociologie.

Nous tenons également à remercier tous nos amis pour leurs aides et leur soutien de toute sorte et l'équipe du C.D.A qui ont voulu partager avec nous leurs expériences.

Enfin, nous ne saurions terminer sans adresser notre profonde reconnaissance à mes parents, mes frères, toute ma famille, grâce à leur persévérance et leurs efforts considérables, nous avons pu arriver à ce stade final de mes études en D.E.S.S.

Pour ce témoignage, nous les remercions très vivement.

SOMMAIRE

INTRODUCTION GENERALE

PARTIE I : CONTEXTE GENERAL DE L'ETUDE

CHAPITRE I : CONTEXTE THEORIQUE

Section 1 : Théorie du Développement

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

CHAPITRE II : HISTORIQUE DU C.D.A

Section 1 : Historique

Section 2 : Forme juridique, missions et objectifs

Section 3 : Les activités et l'organisation du C.D.A.

CHAPITRE III : CONTEXTE SOCIO-ECONOMIQUE DE LA REGION DIANA

Section 1 : Présentation de la région :

Section 2 : Contexte social et économique

Analyse SWOT du pilier « Capital humain »

PARTIE II : IMPACTS DE LA FORMATION R.F.P. SUR L'EMPLOI

CHAPITRE I : LES DIFFERENTS TYPES DE FORMATION AU SEIN DU CDA

I : Enfants de 14 à 16 ans

II : Jeunes déscolarisés âges de 16 à 17 ans

III Jeunes Adultes et adultes âges de 18 à 33 ans

CHAPITRE II : ANALYSE DU MARCHE DU TRAVAIL

Section 1 : Structure du marché du travail dans la région Diana.

Section 2 : Analyse de la demande et de l'offre de travail dans la région Diana

CHAPITRE III : EDUCATION ET MARCHE DU TRAVAIL

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

Section 2 : Formation et niveau d'instruction des travailleurs

CHAPITRE IV : RECOMMANDATIONS

CHAPITRE V : ETUDE DE CAS : PROJET DE CREATION D'UN CENTRE DE FORMATION

PROFESSIONNELLE EN OUVRAGE EN BOIS

Section 1 : Identification du projet

Section 2 : Coût du projet

Section 3 : Bénéfice du projet

Section 4 : les impacts du projet

CONCLUSION GENERALE

LISTE DES ABREVIATIONS

Bacc	: Baccalauréat
BIT	: Bureau International Travail
BTP	: Bâtiment et Travaux Publics
C.C.F.D	: Comité Catholique contre la Faim et pour le Développement
CDA	: Conseil de Développement d'Andohatapenaka
CECAM	: Caisse d'Epargne et de Crédit Agricole Mutualiste
CEG	: Collège d'Enseignement Général
CFP	: Centre de Formation Professionnelle
CFPT	: Centre de Formation Technique et Professionnelle
C.R.E.N.A	: Centre de Réhabilitation et d'Education Nutritionnelle Ambulatoire
CH D2	: Centre Hospitalier de District de 2 ^{ème} niveaux
CNaPS	: Caisse Nationale pour la Prévoyance Sociale
EPM	: Enquête Périodique auprès des Ménages
EPP	: Ecole Primaire Publique
FP	: Formation Professionnelle
ICMT	: Indicateurs des Clés des Marchées de Travail
INSTAT	: Institut Nationale de la Statistique
MINESE	: Ministère de l'Enseignement Secondaire et de l'Education de Base
OMEF	: Observatoire Malgache de l'Emploi et de Formation Professionnelle continue entrepreneur
P.A.P.M	: Projet d'Appui aux Petits Métiers
SMIE	: Syndicat Médical Inter Entreprises
R.F.P	: Réinsertion Formation Professionnelle
SMIG	: Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti
SWOT	: Strengths Weaknesses Opportunities Threats (Forces et Faiblesses Opportunités Menaces

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Répartition de coût dentisterie	11
Tableau 2 : Récapitulation du C.R.E.N.A.....	12
Tableau 3 : Récapitulation des cibles R.F.P.....	14
Tableau 4: Bénéficiaire du R.F.P	14
Tableau 5 : Répartition de scolarisation	17
Tableau 6 : Répartition de prix d'accueil	19
Tableau 7 : Situation des cyclones de 2000 – 2002.....	25
Tableau 8 : analyse sowt	26
Tableau 9 : Population dans la Région de DIANA	27
Tableau 10 : Inventaire des Enseignements universitaires, de la Région DIANA.....	28
Tableau 11: SWOT capital Humain.....	29
Tableau 12 : Répartition de la population par secteur	29
Tableau 13 : Formation du CDA	33
Tableau 14 : SWOT Efficience du marché de travail.....	39
Tableau 15 : Structure de l'emploi	40
Tableau 16 : Répartition de branche d'activité.....	43
Tableau 17 : heures de travail par jour	44
Tableau 18 : Taux de chômage et niveau d'instruction	46
Tableau 19 : Niveau de salaire moyen mensuel (en Ariary).....	47
Tableau 20 : coût salarial horaire moyen (en Ariary)	48
Tableau 21 : Taux de salarisation par branches d'activité	48
Tableau 22 : Revenus salariaux annuels moyens par catégorie socioprofessionnelle de la région DIANA.....	49
Tableau 23 : Tableau Récapitulatif des ICMT- Région DIANA	49
Tableau 24 : Ratio demande-offre d'emploi en 2005 pour les entreprise enquêtées.....	51
Tableau 25 : Revenus salariaux annuels moyens par sexe	55
Tableau 26 : Coûts d'investissement	63
Tableau 27 : Récapitulation des immobilisations et investissements :.....	63
Tableau 28 : Liste des personnels.....	64
Tableau 29 : Nombre des personnels dans 4ans	65
Tableau 30 : Charge des personnels sur 4 ans	66
Tableau 31 : Amortissement dans quatre ans en millier Ariary	67
Tableau 32 : Remboursement des dettes	68
Tableau 33 : Evaluation du chiffre d'affaires en Ariary	68

LISTE DES FIGURES

Figure 1 : Délimitation de la région Diana	23
Figure 2 : Emploi par secteur.....	43

LISTE DES ANNEXES

ANNEXE 1 : Taux de situations d'emploi inadéquat selon la région et selon le sexe	vi
ANNEXE 2 : ICMT dans la région Diana	vii
ANNEXE 3 : Jeunes descolarisés en formation.....	viii
ANNEXE 4 : Couts des investissements	ix
ANNEXE 5 : Compte de résultat par nature	xi
ANNEXE 6 : Calcule des indicateurs financiers.....	xii

INDEX DES MOTS CLEFS

ICMT 1 : Chômage des jeunes

Le terme « jeune » indique l'ensemble des individus entre 15 ans et 24 ans révolus. D'où, le chômage des jeunes se définit comme le rapport du nombre des chômeurs de 15 à 24 ans et la population active.

ICMT 2 : Coût salarial horaire

Le coût salarial horaire est le rapport entre la masse salariale et le nombre total d'heures de travail effectif. Cet indicateur est complémentaire des ICMT 15 et ICMT 16.

ICMT 3 : Durée de travail

Cet indicateur désigne la répartition des actifs occupés en fonction du nombre d'heures consacrées à l'emploi.

L'indicateur concerne l'ensemble de la population active occupée. Il considère les horaires de travail aussi bien pour les emplois salariés, les emplois non rémunérés et les emplois non salariés. Ainsi, considérons-nous deux mesures : l'une en fonction de l'emploi principal, l'autre en fonction à la fois de l'emploi principal et de l'emploi secondaire.

ICMT 4 : Emploi dans le secteur informel

Le taux d'emploi dans le secteur informel urbain est le rapport entre le nombre d'emplois dans le secteur informel dans les zones urbaines et le total des actifs occupés dans les mêmes zones

ICMT 5 : Emploi par branche et secteur d'activité

Est défini, emploi par branche et secteur d'activité, la répartition des emplois selon la branche et le secteur d'activité en se referant à la nomenclature sur les branches et les activités utilisée pour les EPM à l'INSTAT.

ICMT 6 : Flux du marché de travail

Le flux de marché de travail explique la mobilité des salariés d'une activité à une autre, d'une branche d'activité à une autre branche, d'un secteur d'activité à un

autre secteur et d'un statut à un autre statut. Il faut distinguer plusieurs types de flux sur le marché du travail : les flux d'emploi à emploi, et les flux de chômage à emploi ou d'inactivité à emploi. Autrement dit, c'est un indicateur de stabilité ou de fidélité (attachement) dans une branche d'activité ou dans un secteur d'activité ou dans un emploi.

ICMT 7 : Indices concernant les salaires dans les industries manufacturières

Comme son nom l'indique, cet indicateur définit le salaire moyen des individus travaillant dans les branches manufacturières. Il est à noter que le salaire est corrigé de l'inflation (salaire nominal) et, la classification des branches d'activité ainsi que la définition des catégories socio -professionnelles de l'INSTAT sont respecté.

ICMT 8 : Indicateurs de pauvreté

Nous retenons trois sortes d'*indicateurs de pauvreté*¹ les plus utilisés :

- le taux de pauvreté, étant le nombre total des *pauvres*² rapporté au nombre total de la population, mesure l'incidence de la pauvreté dans une région ou un pays.
- l'incidence de la pauvreté est le coût minimum (en pourcentage du seuil et par personne) qu'il faudrait payer pour ramener la vie des pauvres en dessus du *seuil de pauvreté*³.
- la sévérité de la pauvreté mesure la « **rudeur** » de la pauvreté

ICMT 9 : Niveau d'instruction et analphabétisme

Etant donné cet indicateur caractérise les aptitudes, les performances dans le domaine de l'emploi. Il est inéluctablement utile de déterminer le niveau d'instruction, et l'analphabétisme.

ICMT 10 : Productivité du travail et coût unitaire de la main d'œuvre

C'est un indicateur mesurant le rendement de travail ainsi que le montant élémentaire de la main d'œuvre.

¹ Indicateurs issus de « *Decomposable Poverty Measures* » de Foster, Greer and Thorbecke.

² Toute personne se trouvant dans état de privation : impossibilité de subvenir aux besoins alimentaires ainsi qu'aux besoins essentiels.

³ Niveau des dépenses permettant d'avoir 2133 calories par jour (INSTAT, 2005)

ICMT 11 : Salaires professionnels et indices des salaires

Cet indicateur définit le niveau de salaire des individus dans toutes les branches d'activité selon l'INSTAT. Il reflète aussi le niveau minimum et maximum des salaires.

ICMT 12 : Travail à temps partiel

Le travail à temps partiel concerne les actifs occupés travaillant moins de 35heures par semaines.

Le taux de travail à temps partiel est le rapport du nombre d'actifs occupés travaillant moins de 35heures par semaines au total des actifs occupés.

ICMT 13 : Taux d'activité

Le taux d'activité est défini comme le rapport de la population d'occupés et de chômeurs à la population en âge de travailler.

ICMT 14 : Taux de chômage

Le chômage indique les déséquilibres sur le marché du travail, marquant l'inadéquation entre offre (de l'individu qui désire travailler) et la demande (les emplois proposés par les entreprises).

Est défini taux de chômage, le rapport entre la population en chômage et la population active.

ICMT 15 : Taux de chômage de longue durée

L'indicateur du chômage de longue durée est fondé sur l'idée selon laquelle le chômage demeure une année et plus. Ainsi, le chômage de longue durée est le rapport exprimé en pourcentage entre les personnes au chômage depuis une année et/ou plus et l'ensemble des chômeurs.

ICMT 16 : Taux de chômage et niveau d'instruction

Cet indicateur permet de mesurer l'incidence du niveau d'instruction au chômage. Il est selon la catégorie de l'ensemble des personnes ayant le même niveau d'instruction.

ICMT 17 : Taux d'inactivité

Le taux d'inactivité est défini comme étant la proportion des personnes qui ne font pas partie de la population active. Il rend compte de l'importance de la population qui n'est ni employée, ni au chômage (ex: étudiants, femmes au foyer,

invalides etc.) : Sont inactifs ceux qui sont en âge de travailler mais qui ne travaillent pas ni sont considérés comme chômeurs.

ICMT 18 : Taux d'occupation

La population active occupée au sens du BIT comprend les personnes en âge de travailler ayant travaillé (ne serait-ce qu'une heure) au cours d'une semaine de référence, qu'elles soient salariées, à leur compte, employeurs ou aides dans l'entreprise ou l'exploitation familiale. Elle comprend aussi les personnes pourvues d'un emploi mais qui en sont temporairement absentes pour un motif tels qu'une maladie, des congés payés, un congé de maternité, un conflit du travail, une formation, une intempérie. Les apprentis et les stagiaires rémunérés effectuant un travail font partie de la population active occupée.

ICMT 19 : Taux de sous emploi lié à la durée du travail

Le 16è CIST en 1998 a souligné le sous emploi lié à la durée de travail comme « toutes les personnes pourvues d'un emploi «qui travaillent involontairement moins que la durée normale du travail dans leur activité et qui étaient à la recherche d'un travail supplémentaire et est disponibles pour un tel travail, durant la période de référence». Le seuil de la durée du travail est fixé à 35heures par semaine. Ainsi, est noté, taux de sous emploi lié à la durée de travail le rapport entre le nombres des actifs sous-employés et le nombre total des actifs occupés.

ICMT 20 : Situation dans la profession (ou taux de salarisation)

Le taux de salarisation est défini comme la proportion des actifs occupés ayant un salaire parmi les actifs occupés. Autrement dit, c'est le nombre de salariés par rapport à l'effectif total des travailleurs.

INTRODUCTION GÉNÉRALE

La pauvreté figure parmi les catastrophes qui menace le monde. Elle est plus facilement observable dans les pays en voie de développement, la majorité se trouve en Afrique. Notre pays n'est pas épargné par ce fléau. Ce phénomène est principalement lié à l'insuffisance de revenu et celle-ci est causée par l'insuffisance d'emplois.

La pauvreté n'est pas quelque chose de naturel. C'est une création de l'Homme qui peut être surmontée et éradiquée par l'action de l'Homme lui-même. Pour résoudre ce problème chaque pays concerné adopte sa propre politique. Quant à Madagascar, il a été décidé d'opter un plan d'action basé sur la croissance des activités et de création d'emploi.

Même si, l'Etat adopte cette politique, malheureusement il est difficile pour les jeunes de trouver de travail car ils ont non seulement manque d'expérience sur le plan professionnel, mais il y a aussi l'insuffisance d'organisation qui leurs donnent de la formation. En fait, la formation est la clé pour s'insérer dans le monde professionnel. Chaque jeune doit pouvoir accéder à un premier niveau de qualification pour qu'il trouve un premier emploi. Les adultes également, tout au long de leur vie, peuvent aujourd'hui se former pour évoluer professionnellement ou préparer une reconversion.

L'acquisition du diplôme ne s'arrête pas seulement à l'obtention des acquis théoriques, mais nécessite également des pratiques qui peuvent se présenter sous forme de stage ou d'un emploi effectué au sein des entreprises privées ou publiques. Nous avons effectué notre stage au sein du C.D.A à la Cellule de Recherche et de Développement. Le Conseil de Développement d'Andohatapenaka a été créé dans le but d'aider les gens. Il donne aux jeunes de la formation professionnelle et des éducations. Ce stage nous a permis d'appliquer la formation professionnelle dans d'autre région qui est la DIANA.

Pour pouvoir participer au développement régional de notre pays nous avons intitulé notre étude « DEVELOPPEMENT LOCAL ET ADEQUATION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DU C.D.A AUX REALITES DE LA REGION DIANA ». Nous avons choisi DIANA car elle possède d'énormes potentialités et en

plus le taux de chômage dans cette région est très élevé 7.6% par rapport aux autres. Cette étude consiste à améliorer la formation pour créer un emploi productif et à analyser les liens entre la formation et la création d'emploi.

Ainsi, le présent ouvrage se divise en deux parties :

- La première partie concerne le contexte général de l'étude. Elle met en exergue le contexte théorique du développement local. Elle parle aussi de l'historique du C.D.A et contexte socio-économique de la région ;
- La seconde partie essaie de montrer les impacts de la formation sur l'emploi. Dans cette partie nous essayerons d'analyser le marché du travail, l'ajustement entre l'éducation et marché du travail dans ce centre de formation, la recommandation, et dans la dernière chapitre nous allons faire une étude du cas « création de centre de formation en ouvrages en bois dans la région DIANA ».

Partie I :CONTEXTE GENERALE DE L'ETUDE

Partie I : CONTEXTE GENERAL DE L'ÉTUDE

Chapitre I : CONTEXTE THEORIQUE

Section 1 : Théorie du Développement

1-1: définition

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

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

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

1-2 : origine du concept

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

Le concept de développement local est apparu en France au cours des

années 60 et 70 à partir d'une prise de conscience que les politiques d'aménagement du territoire mises en oeuvre pour corriger les grands déséquilibres géographiques et socio-économiques ne pouvaient s'appuyer que sur une mobilisation des volontés locales. On parlait alors de "développement endogène" pour reprendre l'expression de FRIEDMAN et STOHN¹ à travers une approche volontariste axée sur un territoire restreint, ils concevaient le développement local comme des ressources endogènes ou locales. De même, on parle de développement communautaire tout en insistant et en mettant en exergue les initiatives populaires.

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

1-3 : les dimensions du développement local

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

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

⁴ <http://www.memoirline.com>

FAVREAU, Louis et benoit LEVESQUE, *Développement économique communautaire, économie sociale, et intervention*,Sainte-Foy PUQ, 1996

et sociale d'un territoire en intervenant au niveau de l'emploi, de la formation, de la santé et des services sociaux. Elle cherche à favoriser la réappropriation de son devenir économique et social par la population résidente.

1-4 : les objectifs du développement local

Le développement local a trois objectifs principaux :

Premièrement le développement local vise à améliorer le cadre de vie des personnes de la communauté pour qu'elles puissent profiter d'un environnement sain et agréable; Deuxièmement, il vise également à améliorer leur milieu de vie pour qu'elles puissent s'épanouir dans une communauté qui leur offre plusieurs occasions sociales et culturelles ;

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

Pour atteindre ces objectifs, plusieurs stratégies sont avancées. La formation et la création d'emploi décent ont une place importante. Elles sont considérées comme une base du développement local. En effet, une population bien éduquée produit plus et contribue mieux au développement de son pays. En plus un emploi décent permet d'augmenter la production, donc une amélioration du revenu de la population. La formation et l'emploi peuvent être un meilleur chemin au développement de la société et à l'éradication de la pauvreté⁵. Ainsi, existe-t-il de relations étroites entre la formation, l'emploi et le développement? Nous allons voir dans la section suivante la relation entre la formation, l'emploi et le développement.

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

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

Nous avons défini précédemment que le développement local est un processus de changement², c'est pourquoi la formation est un outil décisif Il s'agit en

⁵ <http://memoireonline.com>

effet de faire appel à la hausse du niveau général de la formation de la population et sa familiarisation avec les nouvelles données technologiques ne peuvent que contribuer à créer un environnement favorable au renforcement de l'autonomie et de l'esprit d'initiative. En plus elle permet à la population d'innover et de maîtriser les nouvelles technologies. Par les effets culturels qu'elles entraînent, la formation et l'innovation technologiques sont des conditions importantes du changement. Elles sont également en soi des moteurs du développement, car elles impliquent, pour leur mise en œuvre un effort intense de mobilisation d'acteurs différents.

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

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

Chapitre II : HISTORIQUE DU C.D.A

Ce chapitre nous amène à étudier l'historique du C.D.A. ainsi que sa forme juridique, ses missions et ses objectifs.

Section 1 : Historique

1.1. : Raison d'être

L'année 1982 a été marquée par le passage d'une vaste inondation qui frappait tous les bas quartiers, généralement. Andohatapenaka et ses environs faisaient parties des victimes de ce cataclysme naturel. L'arrivée du Père Jacques Couture à Madagascar coïncidait avec cet évènement. C'était un étranger venant du Canada, un homme de bonne volonté, qui aimait soutenir les gens défavorisés. Ainsi, suite à cette misère que tout le monde devra subir, les victimes qui habitaient dans le quartier lui demandaient des aides en matière de nourritures, couvertures...

Mais le Père ne voulait pas rester à ce stade. Dès que les eaux se retiraient, un comité a été mis en place pour diriger les travaux de construction des maisons et déjà on a introduit le principe de la participation des intéressés comme main

d'œuvre ou participation financière selon les possibilités.

Néanmoins, ses moyens étaient limités ; il ne pouvait pas tout fournir. Alors il contactait des organismes étrangers pour couvrir les fonds nécessaires restant pour faire face aux autres dépenses telles que les acquisitions de matériaux...

Mais pour intervenir aux causes de cette pauvreté, on avait besoin d'une organisation plus structurée, d'où la mise en place du Centre Social et de Santé (C.S.S.) d'Andohatapenaka. C'était à partir de l'identification des différents problèmes sociaux, effectuée par ce dernier que l'on proposait des suggestions pour la création d'autres projets suivant le coexistant et la possibilité du quartier d'assurer la responsabilité.

Ainsi, le Conseil de Développement d'Andohatapenaka a été fondé en Juin 1987.

Le Père fondateur du CDA a été décédé le 10 Août 1995 mais ses actions continuent à exister et à fonctionner jusqu'à ce jour malgré son absence sous la direction des laïcs.

1.2. : Les partenariats du C.D.A.

Nous rappelons que le Père Jacques Couture fondateur du C.D.A., en tant que « Curé » de l'Eglise Catholique d'Andohatapenaka, était un canadien. A cet effet, il contactait des organismes pour financer les actions du C.D.A. C'était le cas pour « Développement et Paix » qui est un partenaire canadien.

Le Père était aussi un représentant de l'Evêque du Caritas Madagascar. Ce dernier faisait partie du membre du « Caritas Mondial ». Ainsi, c'était une opportunité pour lui de contacter les partenaires tels que :

- le Secours catholique (Français)
- Développement et Paix (Canadien)
- Misereor (Allemand)
- Enfance et Partage (Français)
- le Comité Catholique contre la Faim et pour le Développement (C.C.F.D.)

Ces partenaires cités précédemment continuent encore leur collaboration jusqu'à maintenant.

En bref, les partenariats potentiels de l'O.N.G. C.D.A. sont généralement des

organismes catholiques.

Par ailleurs, il y a aussi les partenaires locaux à savoir le système des Nations unies (P.A.M. Programme Alimentaire Mondial, le B.I.T. Bureau International du Travail,...) et l'Etat Malagasy (Ministère de la population, Ministère de la Santé et du Planning Familial), C.N.L.S. (Comité National de Lutte contre le Sida).

Section 2 : Forme juridique, missions et objectifs

2.1. : Forme juridique

Le Conseil de Développement d'Andohatapenaka était tout d'abord une Association régie par le Décret 60.133 du 03 Octobre 1968, avant de devenir une Organisation Non Gouvernementale régie par la Loi 96 030 du 14 Août 1997 et les présents Statuts.

2.2. Missions et objectifs

L' O.N.G. C.D.A. a pour missions :

a- L'autopromotion des quartiers d'Andohatapenaka, d'Ampefiloha Ambodirano, et d'Ampasika Andrefana en : entraînant les divers groupes de la population (femmes, jeunes chômeurs, etc.) à participer à une activité , améliorant l'état de santé générale et l'assainissement des lieux, en particulier, en animant les associations de quartier en vue de faciliter la prise en charge graduelle de la population elle-même, et en fournissant l'occasion aux divers partenaires, incluant l'Etat Malagasy, de maximiser les interventions de chacun dans l'harmonie et l'efficacité, surtout en situation d'urgence ;

b- L'auto développement de ses membres, de ses bénéficiaires et de ses responsables en favorisant l'utilisation maximale des ressources humaines et matérielles, notamment par une formation appropriée ;

c- La participation par des actions d'appui et /ou de mise en place d'activités de développement en dehors d'Andohatapenaka, qui ne porteront pas préjudice à celles destinées pour le quartier et qui auront des impacts bénéfiques aux habitants d'Andohatapenaka, d'Ampefiloha Ambodirano et d'Ampasika Andrefana ;

d- La présence d'une inspiration chrétienne dans le milieu en développement en :

- Organisant les moyens pour faire participer les plus faibles
- Proposant une éducation à la justice et au partage

- Favorisant l'évangélisation dans le milieu où s'étend l'action
- S'appuyant sur une structure de financement et de gestion : le Conseil de Développement d'Andohatapenaka CDA.

A cet effet, le CDA a pour objectifs :

- La promotion humaine et la lutte contre la pauvreté
- Le maintien d'une structure de gestion et l'encadrement simple et efficace
 - Le développement et les actions de solidarité par la réalisation d'activités dans le domaine social, de développement, et économique.
 - La formation pour un personnel responsable et compétent
 - L'intégration des dimensions culturelles et spirituelles.

Section 3 : Les activités et l'organisation du C.D.A.

Ces troisièmes sections nous amène à connaître toutes les différentes activités du C.D.A. ainsi que l'étude de son organisation.

3-1 : Les activités

Pour atteindre ces objectifs cités précédemment, les activités du C.D.A. sont :

- l'éducation, la formation
- l'assistance, la réhabilitation
- la production, le développement
- l'animation culturelle et spirituelle
- La santé

Mais pour être plus explicite que possible, les activités du C.D.A. sont bien réparties en activités sociales, activités de développement et activités économiques.

3-2. : Activités sociales

Ce sont des activités à but non lucratif ciblant tous les habitants du quartier. De ce fait, la contre partie des services rendus aux intéressés (les bénéficiaires) est une participation financière minime.

Elles sont exécutées par les centres suivants :

- le CSS Andohatapenaka (Centre Social et de Santé)

- le CRENA Andohatapenaka (Centre de Réhabilitation et d'Education Nutritionnelle Ambulatoire)
- le CSS Ampefiloha Ambodirano
- le CRENA Ampefiloha Ambodirano

3.2.1 Le Centre Social et de Santé d'Andohatapenaka

Ce centre a été créé en 1987. Il n'y avait pas encore de la médecine générale mais seulement un service social. Actuellement, le CSS est composé de trois (3) branches à savoir le service social, le dispensaire, la dentisterie et le CRENA.

a- Le service social

Tout d'abord, les intéressés qui ont chacun ses problèmes respectifs, viennent au centre et sont accueillis par une assistante sociale. Ensuite, on effectue une étude de cas suivant leur besoin et les critères requis pour être bénéficiaire. C'est après cette étude de cas qu'on leur donne des conseils. Par exemple, on les oriente vers le projet « Réinsertion et Formation Professionnelle », ou vers le projet « scolarisation ». Après, on leur fait un accompagnement social et un suivi pour les bénéficiaires.

Ce centre aide aussi les parents dans l'obtention d'une copie d'acte d'état civil ou bien d'une carte d'identité nationale pour eux ou pour leurs enfants. Ce sont les intéressés qui prennent en charge tous les dossiers à fournir mais le Centre leur donne une guide ou et les procédures à suivre (Fokontany, Commune...).

Il y a, en outre, le « projet parrainage » qui concerne, en général, les étudiants ayant eu leur Baccalauréat mais qui ne sont pas admis au concours à l'Université publique, ou qui veulent continuer leurs études chez auprès des institutions Privées.

Cinquante (50) personnes environ, en difficulté, sont reçues chaque mois en entretien individuel par ses assistantes sociales et cinquante (50) logements d'accueil d'urgence pour les familles sinistrées.

b- Le dispensaire

Généralement, ce dispensaire assure les consultations, les vaccinations, les suivis médicaux des enfants de la Garderie et de la réhabilitation nutritionnelle. Un millier de personnes reçoivent chaque mois, soins et conseils auprès de ce dispensaire. Les bénéficiaires qui y fréquentent sont ceux qui résident dans le quartier d'Andohatapenaka et ses environs. On effectue dans ce centre, une campagne de sensibilisation de santé publique et citoyenne. Le dispensaire se charge aussi de la prévention de toutes sortes de maladies qui s'avèrent dangereuses à savoir la tuberculose, les Maladies Sexuellement Transmissibles (M.S.T.), le choléra...

La sensibilisation sur les dangers de la toxicomanie, les conséquences néfastes et les conseils pour résister, font partie aussi de leurs activités.

Il est à noter que les bénéficiaires de ce dispensaire doivent participer financièrement d'une somme de 500 Ar/pers pour les médicaments et celle de l'injection est de 1000 Ar. La catégorisation des bénéficiaires selon leurs revenus afin de déterminer le montant de la participation de chaque catégorie est en cours.

c- La dentisterie

Ce projet a été créé 9 ans après l'installation du Dispensaire, c'est-à-dire en 1996.

Ses activités sont axées généralement sur la prévention, la sensibilisation des gens pour avoir une bonne dentition et les soins nécessaires pour les caries dentaires, l'extraction, le détartrage.

Le coût du service rendu varie selon la résidence et la catégorie d'âge de la personne (enfants et adultes). Etant donné que la dentisterie fait partie du secteur social, on constate que la participation des gens qui y viennent est minime.

Voici un tableau indiquant le coût de tous les soins de cette dentisterie.

Montant en Ariary

Tableau 1 : Répartition de coût dentisterie

	Gens du quartier		Gens de l'extérieur		Stagiaires de la RFP et Enfants des
	Enfants	Adultes	Enfants	Adultes	
Soins	2000	3000	3000	5000	1500
Extraction	1500	2000	2000	3000	1500
Détartrage		2000		5000	

Source I : chirurgien dentiste du C.D.A.

D'après ce tableau, les gens du quartier bénéficient d'une réduction que ce soit pour les soins, ou l'extraction ou le détartrage. Ces gens doivent avoir un carnet médical visé par le Fokontany d'où ils viennent.

d- Le C.R.E.N.A Andohatapenaka

C.R.E.N.A signifie : « Centre de Réhabilitation et d'Education Nutritionnelle Ambulatoire ». Il a été créé en 1987 et a pour objectif de lutter contre la mortalité des enfants âgés de six(6) mois à cinq(5) ans due à la malnutrition ou à l'insuffisance alimentaire.

Son fonctionnement est assuré par un responsable et une cuisinière avec la participation des parents des bénéficiaires pour assurer le service cuisine, ménage...

Il est à noter que la capacité d'accueil de ce C.R.E.N.A. d'Andohatapenaka atteint le nombre de quarante cinq (45) à cinquante (50) enfants à charge. Leur séjour ne peut pas excéder trois (3) mois. Au-delà de cette limite, on les oriente vers les autres projets existant au sein du CDA comme le projet « scolarisation » ou la « Réinsertion et Formation Professionnelle ».

Le ratio alimentaire de ces enfants, récapitulé dans le tableau ci-après, varie selon leur âge.

Tableau 2 : Récapitulation du C.R.E.N.A

AGE	RATIO ALIMENTAIRE		
[6mois-1an]	Farine enrichie		
] 1an-5ans]	matin	midi	après-midi
	Goûter	Repas complet+dessert	Goûter

Source : Responsable du C.R.E.N.A.

Ce projet ne marche pas seul, il a comme partenaires le Programme Alimentaire Mondial (P.A.M.) et le Regio Termo Mondo (R.T.M.). Des farines enrichies sont offertes aux bénéficiaires âgés de six (6) mois à un (5) an. Il n'y a aucune participation pour les parents mais pour les enfants âgés plus d'un (1) an à cinq (5) ans, une participation financière minime est obligatoire c'est-à-dire 800

Ar/mois. Les ratios alimentaires (goûter, repas et dessert) de ces enfants sont à la charge du C.R.E.N.A. même.

Enfin, le rapport poids/taille des enfants y traités doit être $\geq 85\%$ à leur sortie. Si c'est le cas, le résultat est satisfaisant.

e- Le Centre Social et de Santé (C.S.S.) Ampefiloha Ambodirano

Il est composé d'un service social et d'un dispensaire mais sans dentisterie. Son fonctionnement et ses activités sont les mêmes que ceux du C.S.S. Andohatapenaka.

f- Le Centre de Réhabilitation et d'Education Nutritionnelle Ambulatoire (C.R.E.N.A.) Ampefiloha Ambodirano.

Il a aussi les mêmes activités que le C.R.E.N.A. Andohatapenaka. Sa capacité d'accueil atteint le nombre de cinquante (50) enfants à charge.

3-2-2 : Les activités de « développement »

Ces activités sont reparties en trois (3) volets bien distincts à savoir le volet « réinsertion socio-économique », le volet « éducation » et le volet « communautaire ».

a- Le volet « Réinsertion socio-économique »

Dans ce volet, on distingue la Réinsertion Formation Professionnelle (R.F.P.) et le Projet d'Appui aux Petits Métiers (P.A.P.M.).

a-1 : La réinsertion et formation professionnelle

Elle a pour objectifs de :

- améliorer les conditions de vie de la famille
- prévenir la délinquance juvénile
- œuvrer pour une autonomie des familles par le biais de la formation permettant d'avoir un métier.

Le volet R.F.P. a comme cibles les enfants de la rue, les jeunes menacés par la délinquance et enfin les hommes et femmes chômeurs. La RFP est repartie en cinq (5) projets tels que : le Fltaizana TAnora GArçons (Fl.TA.GA.), le Fltaizana TAnora Flles (Fl.TA.Fl.), le Fampivoarana Iombonana Anjara Sehatry ny Vehivavy

Andohatapenaka (F.I.A.S.V.A.), le Fampivoarana lombonana Anjara Sehatry ny Lehilahy (F.I.A.S.L.A.) et les Enfants Des Rues (E.D.R.).

Voici un tableau récapitulatif des cibles de la R.F.P, l'âge des jeunes concernés et le projet correspondant :

Tableau 3 : Récapitulation des cibles R.F.P

AGE	MICROPROJET	CIBLES
[10-15ans]	E.D.R.	Enfants qui traînent dans les rues
[16-18ans]	FI.TA.GA.et FI.TA.FI.	Jeunes menacés par la délinquance
[19-32ans]	F.I.A.S.L.A. et F.I.A.S.V.A.	Hommes et femmes chômeurs

Source : Responsable de la R.F.P.

L'effectif total des jeunes en formation cette année 2007 est de deux cent trente (230) bénéficiaires repartis de la manière suivante :

Tableau 4: Bénéficiaire du R.F.P

Microprojet	Effectif
E.D.R.	53
FI.TA.GA.	77
FI.TA.FI	62
F.I.A.S.L.A.	23
F.I.A.S.V.A.	15
TOTAL	230

Source : Responsable de la R.F.P.

Concernant les actions de mise en œuvre faites par la R.F.P., elles s'agissent en premier lieu d'un ratrappage scolaire d'un an suivi d'une remise à niveau de trois (3) mois, ensuite une formation modulaire de six (6) mois dans différentes orientations telles que la formation professionnelle en « coiffure, coupe et couture », en gens de maison, en ouvrage bois, en ouvrage métallique et en mécanique

automobile. Enfin après cette formation, les jeunes bénéficiaires doivent faire un stage de trois (3) mois dans une entreprise suivant la formation choisie.

Après le stage, deux chemins sont possibles pour ces jeunes : directement vers le placement en emploi ou bien orientation vers le Projet d'Appui aux Petits Métiers (P.A.P.M.) pour procéder à une demande de micro crédit en vue de démarrer une activité génératrice de revenus : petit commerce, activité artisanale,....

a-2 Le Projet d'Appui aux Petits Métiers (P.A.P.M.)

Le P.A.P.M. a été crée au sein du C.D.A. en 1989. Il a été mis en place pour éviter la dépendance des gens vis-à-vis des autres et pour avoir une bonne autonomie de gestion à partir du prêt qui leur a été accordé.

A cet effet, il a pour objectifs :

- L'éradication de la pauvreté par l'intermédiaire de l'octroi d'un micro crédit aux gens qui veulent démarrer un projet mais qui ne peuvent pas le mettre en œuvre en l'absence ou d'insuffisance d'un fonds nécessaire pour son financement. Le projet s'agit en général, de l'agriculture, de l'élevage, d'un commerce ou de l'activité artisanale.
- La sensibilisation de ces gens pour la création d'une association
- La formation et le suivi des bénéficiaires pour éviter la mauvaise gestion.

Pour pouvoir bénéficier d'un micro crédit, il y a des conditions requises à savoir :

- Etre âgé de dix huit (18) ans à cinquante (50) ans
- Résident au quartier d'Andohatapenaka I, II, III, et d'Ampefiloha Ambodirano au moins un (1) an (à justifier par un certificat de résidence).
- Etre en cours de travail ou en cours de développement de son activité
- Etre formé avant ou pendant l'octroi du micro crédit
- Avoir une Caisse d'épargne au CDA
- La durée de financement est comprise entre quatre (4) à douze (12) mois

Une fois le contrat signé par les deux parties (bénéficiaires et P.A.P.M), ces bénéficiaires s'engagent à respecter et suivre à la lettre tout ce qui est écrit dans le contrat.

Le montant accordé aux bénéficiaires varie d'un projet à un autre. Ce montant est compris entre 50 000 Ar jusqu'à 100 000 Ar (plafond).

Le délai de remboursement du capital est de 5 à 6 mois.

Concernant le remboursement, les ¼ des bénéfices des promoteurs doivent être versés hebdomadairement (au jour qui leur convient) et les ¾ sont destinés à leur vie familiale.

Entre outre, un intérêt au taux fixe mensuel de 2% doit aussi être versé par ces promoteurs la première semaine de chaque mois.

Le P.A.P.M. dispose de 50 prêts/mois. Depuis l'année 1989 jusqu'au mois de Juin 2007, le nombre des promoteurs est de deux mille trois (2003).

3.2.3. Le volet « éducation »

a- Le projet « scolarisation »

Il a été constaté durant les visites à domicile faites par le personnel du Centre Social et du « projet scolarisation » que beaucoup d'enfants ont abandonné l'école et d'autres ne l'ont jamais fréquenté pour des raisons financières. Ces enfants sont pris en charge par le « projet scolarisation » après un entretien individuel et compte tenu du budget annuel.

Le projet assume les frais et fournitures scolaires. Néanmoins, les types d'aide ne sont pas les mêmes pour ces enfants. Par exemple, il y a certains élèves qui ne bénéficient que des fournitures scolaires (cahiers, stylos,...) ou du droit d'inscription ou l'écolage ou bien la totalité.

Par ailleurs, les élèves bénéficient aussi d'une cantine scolaire.

Une participation financière est exigée aux parents des élèves. Elle varie d'un bénéficiaire à un autre selon le type d'aide accordé. Par exemple, la participation en écolage doit être versée tous les cinquièmes du mois.

Durant l'année scolaire 2006-2007, les élèves et étudiants sont au nombre de huit cent (800) repartis de la manière suivante :

Tableau 5 : Répartition de scolarisation

Type d'établissement scolaire	Effectif
Primaire	422
Secondaire	356
Lycée	9
Techniques	7
Centre Avoko	1
Universitaire	1
Concours universitaire	4
Total	800

Source : Responsable du projet scolarisation

Il est à noter que ces élèves et étudiants sont pris en charge par le C.D.A. qui tient aussi compte de leur motivation et les résultats à la fin de l'année scolaire (ou universitaire).

b- La garderie Andohatapenaka

La garderie existait depuis l'année 1990. Elle prépare les enfants avant leur entrée dans un établissement scolaire (pré- lecture, pré- écriture, ...). Le personnel de cette garderie se charge de l'éducation et de l'animation de ces enfants (en les faisant jouer par exemple). L'offre de nourriture fait aussi partie de l'œuvre social.

Un accompagnement familial existe dans le but de faire travailler les parents, en particulier la mère, des enfants de la garderie pour qu'ils puissent améliorer leur niveau de vie familiale et pour ne pas toujours attendre le soutien du C.D.A.

La participation des bénéficiaires de cette garderie varie de 3000Ar à 5000Ar par mois selon les possibilités des parents.

3-2-4 : Le volet « communautaire »

a- Le P.A.I.C. (Programme d'Appui aux Initiatives Communautaires)

Il est en marche depuis 1994. On l'a appelé P.A.I.Q. (Programme d'Appui aux Initiatives du Quartier) auparavant. A ce moment, en collaboration avec la Coopération Française, ses activités concernent la réalisation des infrastructures communautaires de base comme la construction des diguettes, des ponts et passerelles, pavés dans le quartier d'Andohatapenaka.

Ce n'est qu'à la fin de l'année 2004 que le P.A.I.Q. est devenu P.A.I.C. Il appuie les associations du quartier par le renforcement des capacités. Actuellement, il effectue des travaux à l'extérieur, entre autres la réhabilitation de l'E.P.P. Soarano (prestation de service).

b-Le C.A.C. (Centre d'Animation Communautaire)

Ce projet participe à des diverses animations surtout lors de la célébration des évènements nationaux (ex : fête de l'indépendance...).

Par ailleurs, le C.A.C. d' une grande salle qui peut accueillir des évènements familiaux (mariage) et aussi des réunions selon le cas et d'une bibliothèque possédant neuf mille (9000) livres sous différents titres telles que les livres scolaires, les romans, les livres chrétiennes,....

3-3 Les activités économiques

Ce sont des activités à but lucratif. Elles sont réalisées par les ateliers dits « productifs » en vue de réaliser un bénéfice nécessaire dans la poursuite de l'objectif du C.D.A. Actuellement, ces ateliers productifs atteignent le nombre de cinq qui ont respectivement ses produits ou services à offrir sur le marché. Ils s'agissent de l'atelier d'ouvrage bois, de l'unité artisanale, de l'atelier d'ouvrage métallique, du service accueil et de la décortiquerie.

a- L'atelier d'ouvrage bois et l'unité artisanale

En se référant au thème, la stratégie d'amélioration de la gestion concerne les activités économiques du C.D.A., mais on va prendre particulièrement ces deux ateliers productifs pour que l'étude ne soit pas trop élargie. Ainsi, nous allons voir plus de détails ces deux ateliers dans la partie suivante de ce développement.

b- L'atelier d'ouvrage métallique

C'est un atelier qui exécute toutes sortes de travaux utilisant comme matières premières le fer (tôles planes, fer rond, ...). Ses recettes proviennent de la vente des travaux sur commande, la location de la salle de peinture.

Ses personnels sont composés d'un chef d'atelier, d'un ouvrier métallique, de deux (2) peintres et de deux (2) tôliers. En cas de forte demande, l'atelier d'ouvrage métallique fait appel à des sous traitants pour que la production soit effectuée dans le délai souhaité par la clientèle.

c- Le service accueil

En parlant de secteur productif du C.D.A., Le service accueil est un projet plus jeune car il n'a été créé qu'en Décembre 2002.

Ce service dispose de neuf (9) chambres d'hôtes pouvant accueillir trois (3) à quatre (4) personnes par chambre.

Ses clients sont en général des étrangers ou des stagiaires qui, envoyés par les bailleurs de fonds du C.D.A., font des études ou qui voulaient tout simplement voir ou soutenir les actions du C.D.A.

La location d'une chambre varie d'un service rendu à un autre.

Tableau 6 : Répartition de prix d'accueil

	Chambre avec cuisine	Chambre sans cuisine
Prix à payer	30 000Ar /nuitée	20 000Ar /nuitée

Source : chef de la section accueil

Un responsable, une femme de ménage avec l'aide de deux (2) agents de sécurité sont les personnels du service accueil.

d- La décortiquerie

Ce projet a existé depuis 1990. Il est dirigé par un seul personnel. Son activité principale est la transformation des grains de paddy en riz blanc.

L'atelier dispose de quatre (4) machines vétustes et qui, de ces faits, entraîne quelques fois un retard à la production.

Ses recettes proviennent de la vente des travaux et des sons (produits résiduels).

Le prix à payer par les clients est de 25 ar/kg s'ils récupèrent les sons. Dans le cas contraire, ce prix est de 15 Ar/kg.

Outre les trois (3) activités que l'on vient de voir, il y a aussi les activités administratives, financières, de contrôle, ... qui sont réalisées par :

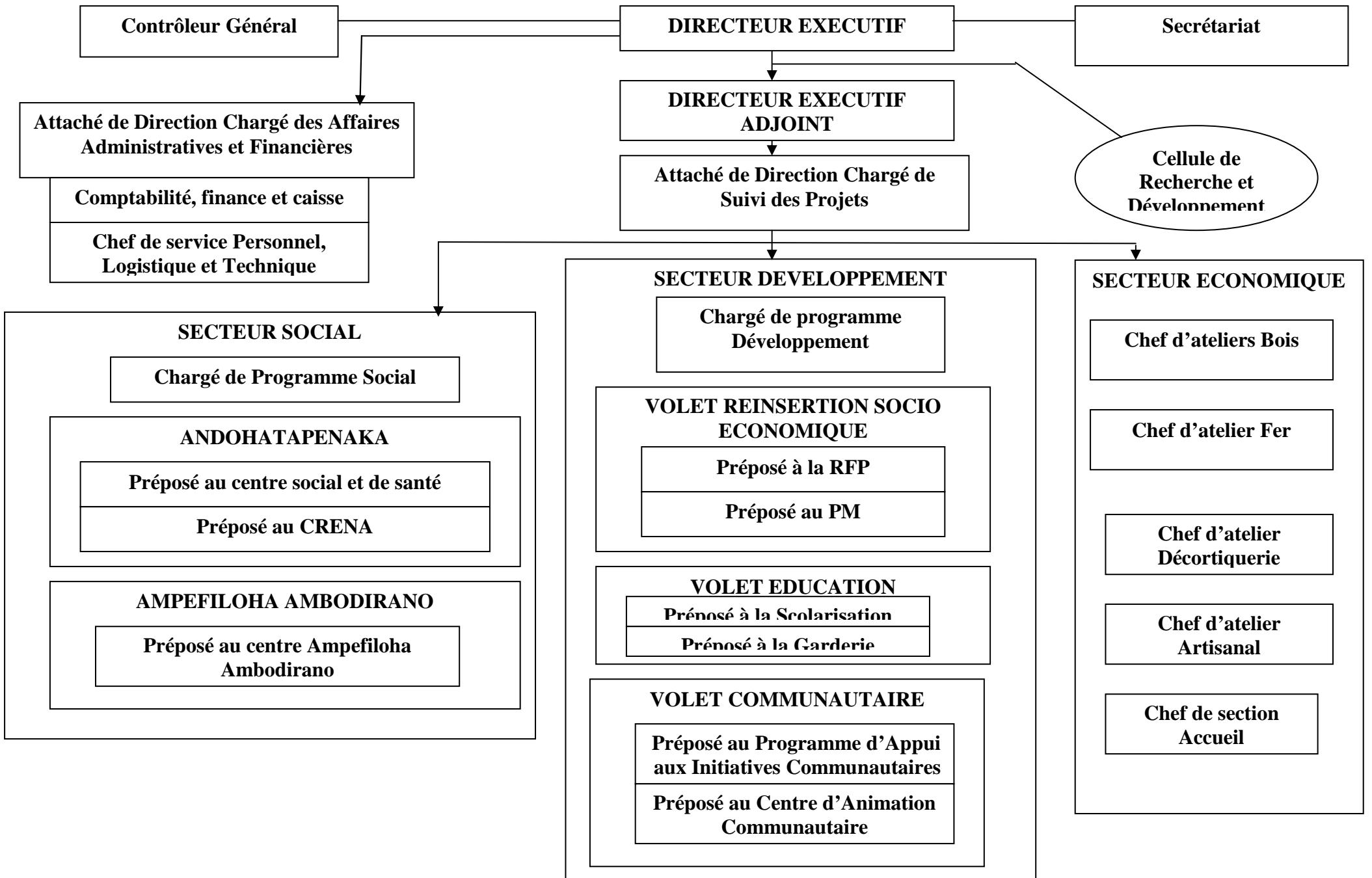
- la direction
- le secrétariat
- le service contrôle de gestion
- le service personnel
- le service finance et comptabilité
- le service logistique

Ainsi, l'étude sur les activités du C.D.A. touche à sa fin, nous allons maintenant étudier son organisation.

3- 4 : L'organisation du C.D.A.

3-4.1. : Organigramme

Par définition c'est la représentation graphique officielle de la répartition des responsabilités selon les différentes fonctions et tâches assumées dans l'entreprise.



- (1) Attaché de Direction Chargé des Affaires Administratives et Financières
- (2) Attaché de Direction Chargé du Suivi des Projets
- (3) Centre Social et de Santé
- (4) Centre de Réhabilitation et d'Education Nutritionnelle Ambilatoire
- (5) Réinsertion et Formation Professionnelle
- (6) Projet d'Appui aux Petits Métiers
- (7) Programme d'Appui aux Initiatives Communautaires
- (8) Centre d'Animation Communautaire

Le début du programme triennal 2005-2008 a été marqué par la restructuration de l'organisation surtout au niveau des ressources humaines.

L'organigramme ci-dessus comporte :

- En 1^{ère} position le Directeur Exécutif qui, dans le cadre de pouvoir délégué par le Conseil d'Administration et selon la politique générale de celui-ci, assure la proposition et la mise en œuvre du programme du C.D.A.

- Le Directeur Exécutif Adjoint qui assiste et aide le Directeur Exécutif dans l'exercice de ses fonctions.

- Le Contrôleur Général qui est mandaté par le Conseil d'Administration sur le contrôle et la régularité de la comptabilité et la gestion des biens du C.D.A.

- La cellule de recherche et développement assuré par un bénévole de la Délégation Catholique de Coopération française et pris en charge par Secours Catholique : appui à la mise en place d'un traitement efficace de la base données du C.D.A., à la méthodologie et aux outille de travail.

- L'Attaché de Direction Chargé des Affaires Administratives et Financières qui propose et veille à l'application des procédures administratives, comptables et financières. Il est assisté par le Chef de Service personnel, logistique qui assure la gestion du personnel, la gestion du patrimoine (matériels et équipements, parc roulant,...), ainsi que la supervision et la réalisation des activités et budget.

- L'attaché de Direction Chargé du Suivi des Projets

- les Chargés de programme qui coordonnent les planifications d'activités et budgétaires des secteurs.

- les Préposés et les Chefs d'atelier qui établissent les planifications et réalisent les activités et budget de son programme.

Voilà ce qui concerne l'étude des activités du C.D.A. ainsi que son organisation, nous allons maintenant passer au troisième chapitre, à savoir « le contexte socio-économique de la région Diana ».

Chapitre III : CONTEXTE SOCIO-ECONOMIQUE DE LA REGION DIANA

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

Section 1 : Présentation de la région :

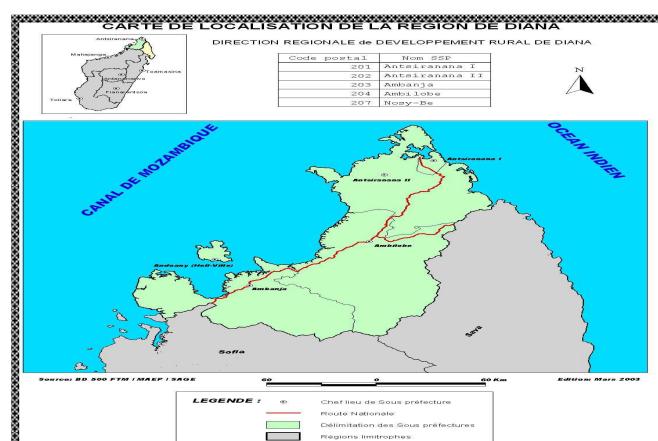
1-1 : Localisation

La région Diana est située au nord de Madagascar, dans la province autonome d'Antsiranana. S'étendant entre 11° et 15° de latitude sud et 47° et 50° de longitude elle est un vaste territoire couvrant 19 266 km². Elle est limitrophe de la région de la SAVA dans sa partie orientale et de celle de la SOFIA dans sa partie méridionale. Elle est composée de cinq districts : Antsiranana I, Antsiranana II, Ambanja, Ambilobe et Nosy Be.

Ils sont dominés par le massif de Tsaratanana, qui forme un ensemble montagneux culminant à Maromokotra à 2 876 m, le Marivorahona (2 236 m), le Tsaravosy (2 516 m) au Centre du Maromokotra, enfin l'Ankivanja (1 293m).

Pour la côte ; la sinuosité des bords, l'existence des îles et la présence des baies et presqu'îles, font que le littoral de la Région est classé parmi les plus longs, avec 1 200 km de côtes.

Figure 1 : Délimitation de la région Diana⁶



⁶ Secteur porteur/Région Diana OMEF

1-2 : Les aspects physiques et environnementaux

Dans la région Diana, l'amplitude thermique est dans l'ensemble faible, celle-ci augmente avec l'altitude et lorsqu'on s'éloigne de la côte. En effet, les amplitudes annuelles sont comprises entre 5,3° pour Antsiranana, 4,6° pour Ambanja et 4,8° pour Ambilobe. Les mois les plus frais sont juillet et août (Ambanja 23°5, Antsiranana 25°1 et Ambilobe 24°5). Les mois les plus chauds sont mars et avril (Antsiranana 28°3, Ambilobe 28°3 et Ambanja 27°1)⁷.

A Ambahivahibe , situé à 370m d'altitude, la température moyenne tombe à 23°8 alors qu'aux Roussettes, à 1 000 m d'altitude, la moyenne est de 17,6 et le mois le plus chaud n'atteint que 21°7, ce qui fait qu'en saison sèche, la température nocturne tombe à 7°C.

Les précipitations annuelles de la région varient d'une zone à l'autre entre 0,9 à 2,5 m. La région est aussi caractérisée par une saison des vents où l'Alizé d'Est/Sud-Est, le « Varatrazza », est exclusif. Cette saison va d'avril à novembre et correspond à la saison sèche. En saison des pluies, la majorité des vents ne dépassent pas 25 km/h, sauf durant les cyclones.

Le climat dans cette région est soumis à un climat de type tropical. Il est caractérisé par une alternance d'une saison fraîche et sèche de mai en novembre et d'une saison humide et chaude à partir de décembre. Pourtant, la Région est composée de trois zones climatiques bien distinctes à savoir :

Zone de Sambirano et de Nosy-Be

Elle est caractérisée par son climat qui relève à la fois de celui de l'Est (pluviométrie annuelle élevée de l'ordre de 2 000 mm) et de l'Ouest (température moyenne annuelle élevée de 26°C avec une faible amplitude). Il n'y a pas de mois physiologiquement sec malgré l'existence de saison relativement sèche de mai à septembre.

Zone Nord

Incluant Antsiranana et Ambilobe, elle est caractérisée par une température annuelle élevée de 26°C, une amplitude thermique moyenne de 6 à 10°C et la présence de 7 mois secs de mai à octobre. La précipitation moyenne annuelle est de 940 mm.

Zone de la Montagne d'Ambre et de Tsaratanana

⁷ Source : Monographie de la Région du nord, DRA Antsiranana 2001

Elle est caractérisée par un climat de type tropical semi -humide où, sous l'effet de l'altitude, la température se rafraîchit (une moyenne annuelle de 18°C et une amplitude thermique de 7°C). La pluviométrie est de 1 500 mm en 116 jours.

Il faut remarquer que le climat tropical est susceptible d'accentuer l'érosion des sols agricoles.

Le cyclone :

Entre 2000 et 2003, deux cyclones sont passés dans la Région de DIANA, à savoir : GLORIA et KESINY. Ces perturbations tropicales apportent des pluies torrentielles et orageuses avec une vitesse de plus de 80 km/h. Le tableau 3 résume la situation de ces deux cyclones.

Tableau 7: Situation des cyclones de 2000 – 2002

Stations	Nom de la perturbation	Caractéristique	Date de passage	Vitesse maximum du vent (KM/H)	Quantité maximale de pluie en 24H (mm)
Antsiranana Nosy Be	GLORIA	Forte tempête tropicale	01 au 03 mars 2000	85 70	39,5 165,4
Antsiranana Nosy Be	KESINY	Cyclone tropical	03 au 11 mai 2002	61 72	61,3 93,9

Source : Direction des exploitations météorologiques, Février 2003

Tableau 8 : analyse sowt

FORCES	FAIBLESSES
Existence des diverses ressources naturelles Biodiversité unique Disponibilités des surfaces cultivables Condition météorologique favorable pour les cultures tropicales et vivrières Réseaux hydrauliques intenses Existence des sites et infrastructures touristiques Zones de pêche à forte potentialité Présence de vaste étendue de mangrove et récifs coralliens Site favorable à l'aquaculture marine (crevette,...) Population jeune	<ul style="list-style-type: none"> Erosion et dégradation du sol (diminution de surface cultivable) Insuffisance d'usines de transformation Techniques de production traditionnelles Prédominance du secteur informel et faiblesse des emplois salariés.
OPPORTUNITES	MENACES
Développement de l'écotourisme et le tourisme balnéaire Présence d'organismes d'appui (PSDR, TIAVO, SEECALINE, FID, SAHA, CNCC...) Culture de rente et industrie de transformation	Risque de cyclone, d'inondation et de sécheresse Pression démographique Surexploitation des lacs et plans d'eau Risque de disparition de certaines espèces Enclavement des zones de production Pollution marine

Section 2 : Contexte social et économique

Le contexte social comprend essentiellement la démographie, la culture, la santé, l'éducation, la sécurité, la communication et l'énergie dans la région.

2-1 – Démographie

La région de Diana couvre une superficie de 19 266 km² avec 511932 habitants en 2005, soit une densité de la population de 26,5 hab/km² (Plan Régional de Développement). La population de la Région est jeune et à majorité rurale. En fait, 51,64% de la population appartient au groupe d'âge 15 à 59 ans tandis qu'un ménage est en moyenne composé de cinq personnes.

Tableau 9: Population dans la Région de DIANA

ANNEE	POPULATION
2004	4 85 800
2005	511 932

Source : OMEF, ICMT2006

2-3 - Enseignement universitaire

Plusieurs spécialités ont été trouvées au sein de l'université de la région Diana. L'UNM contribue au développement économique de la région par une approche de proximité. Ainsi, l'UNM travaille étroitement, d'une part, avec les autorités locales et d'autre part avec les opérateurs économiques locaux dans le but d'intégrer les jeunes étudiants dans le monde professionnel et de partager des données et informations fiables à la prise de décision.

L'Inventaire des Enseignements universitaires, de la région Diana est donné dans le tableau 10.

Tableau 10 : Inventaire des Enseignements universitaires, de la Région DIANA

TABLISSEMENTS	REGIME D'ETUDES	FILIERES	DIPLOME DELIVRE
Ecole Supérieure Polytechnique	1 ^{er} et 2 ^{ème} Cycle	Génie mécanique (GM) Hydraulique énergétique (HE) Electronique industrielle (EI) Génie électrique (GE)	
	3 ^{ème} Cycle:	fabrication mécanique, installation distribution d'énergie, métallurgie, Electro mécanique Option Mécanique Option Electrique	Ingénierat Diplôme d'Etudes Approfondies (DEA) Doctorat
Faculté des Sciences		Physique nucléaire, Physique générale (électricité électronique mécanique) Chimie organique Chimie minérale.	
Ecole normale supérieure pour l'enseignement technique (ENSET)		Génie Electrique, Génie Mécanique Génie Mathématique - Informatique Electrotechnique, Electronique, Mécaniques, Mathématiques en informatique.	Certificat d'Aptitude Pédagogique de l'Ecole Normale (CAPEN)
Facultés des Lettres	1er cycle (niveaux A et B) 2nd cycle (niveau C et D)		Licence ès lettres (option : littérature et linguistique) Maîtrise ès lettres (option : littérature et linguistique)
Centre Régional d'enseignement de l'Anglais Technique d'Antsiranana (CREATA)	Niveau 1, 2,3 Niveau4 :	Anglais général Anglais spécialisé (scientifique et technique, commercial, touristique et affaires)	Attestation Certificat co-signé par le Rectorat et le Centre Culturel Américain.
Institut Supérieur de Technologie (IST)	2 ans avec trois stages : stage d'imprégnation, stage ouvrier, stage de maîtrise mémoire de fins d'études.	Maintenance en équipements électromécaniques (MEEM) Maintenance en équipement frigorifique et technique (MEFT) Communication : L'IST édite un bulletin trimestriel, ZOOM.	Diplôme délivré : Diplôme de Technicien Supérieur (DTS)

Source: PRD DIANA 2005

Analyse SWOT du pilier « Capital humain »

Tableau 11: SWOT capital Humain

FORCES	FAIBLESSES
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Disponibilités en ressources humaines (population jeune et en nombre élevé) ▪ Population jeune, 51,64% compris entre 15 à 59 ans ▪ Existence de diverses spécialités au sein de l'Université à Antsiranana I ▪ Existence des centres de recherches ▪ Présence d'établissements pour l'enseignement spécialisé, ▪ Etat de santé de population 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Population pauvre ▪ Faiblesse du pouvoir d'achat : diminution de la consommation. ▪ Prévalence des maladies endémiques et non endémiques liées à l'utilisation de l'eau non potable, ▪ Niveau 48,8% de la population rurale et 30,5% des urbains sont encore analphabète. ▪ d'instruction de la population faible ▪ Insuffisance des médecins surtout pour les postes sanitaires des communes rurales.
OPPORTUNITES	MENACES
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Possibilité de migration. ▪ Présence de l'université dans la Région ▪ Existence de Programme axé sur la santé de la population et la promotion de l'éducation 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Forte pression démographique ▪ Augmentation de taux de prévalence de MST et de SIDA

Source : OMEF, ICMT2006

2-4 : Contexte économique :

D'après le PRD de la région, la majorité de la population exerce leurs activités dans le secteur primaire. Le Tableau 11 montre la répartition de la population de la région selon le secteur d'activité.

Tableau 12 : Répartition de la population par secteur

Secteur	Primaire	Secondaire	Tertiaire
REGION	86,26%	1,4%	12, 31%

Source : OMEF, ICMT2006

Le secteur primaire comprend l'agriculture, l'élevage, la pêche, l'exploitation forestière.

En ce qui concerne l'agriculture, les cultures vivrières prédominent dans la région, occupant les 67% des terres cultivées dont 4/5 occupé par le riz⁸. Les cultures de rente (café, cacao, poivre, vanille) occupent 19% de la superficie cultivée

⁸ Région DIANA, 2005, Plan Régional de Développement DIANA,

et dont 3/5 occupée par le café. Environ 14% de la superficie totale sont occupées par les cultures industrielles (canne à sucre, arachide, coton) et autres cultures. L'élevage bovin, porcin et l'aviculture sont communément pratiqués dans la Région avec les activités de pêche marine et continentale.

Dans le secteur secondaire on y trouve l'exploitation minière et des usines agroalimentaires, mais ces dernières restent encore insuffisantes. Les activités liées au tourisme occupent une place prépondérante dans le secteur tertiaire.

2-5 : La situation de l'emploi

La situation peut être appréciée à travers les Indicateurs Clés du Marché de Travail (ICMT). Ceux-ci permettent de construire un tableau de bord du marché de travail et de faire le bilan annuel de l'emploi. La définition de ces indicateurs ainsi que leurs composantes est prise au sens du BIT.

La région Diana est caractérisée par une grande variabilité du milieu naturel et physique (relief, sols, climat, rivières, sous-sols). Ce qui offre des conditions favorables à des activités économiques diversifiées et complémentaires entre les sous Régions.

Même si le contexte global du développement est contrasté et complémentaire d'une zone à une autre, les secteurs productifs principaux restent toujours l'agriculture et l'élevage.

En matière socio-économique, nous constatons aussi que les revenus sont mal repartis. Cela à des impacts sur la formation et sur l'emploi.

Nous parlerons dans la deuxième partie de notre travail, les impacts de la formation du CDA sur l'emploi dans la région Diana

PARTIE II : IMPACTS DE LA FORMATION R.F.P. SUR L'EMPLOI

PARTIE II : IMPACTS DE LA FORMATION R.F.P. SUR L'EMPLOI

Chapitre I : LES DIFFERENTS TYPES DE FORMATION AU SEIN DU CDA

Avant d'étudier les impacts de la formation sur l'emploi, nous allons parler brièvement des programmes de formation au sein du CDA⁹. Celle-ci est créée essentiellement afin d'aider les enfants et les jeunes en difficulté financière. Cette formation se fait par catégories d'âges

I : Enfants de 14 à 16 ans

Durée : 2ans

1-2 : Activités :

a- Première année : rattrapage scolaire

Enseignement général

- Français
- Malagasy
- Arithmétique
- Connaissances usuelles
- Education physique et sportive
- Education civique
- Activités culturelles

b- deuxième année : formation modulaire

- Coiffure, coupe et couture
- Ouvrages bois, ouvrages métalliques, mécanique auto, BTP
- Gens de maison

II : Jeunes déscolarisés âges de 16 à 17 ans

Durée : 1 ans

2-2 : Activités :

a- Remise à niveau (3mois)

⁹ Source : Programme du RFP au sein du CDA

- Français
- Malagasy
- Arithmétique
- Connaissances usuelles
- Education physique et sportive
- Education civique
- Activités culturelles

b- Formation modulaire (6mois)

- Coiffure, coupe et couture
- Ouvrages bois, ouvrages métalliques, mécanique auto, BTP
- Gens de maison

Stage en entreprise (3mois)

III Jeunes Adultes et adultes âges de 18 à 33 ans

Durée : 1 ans

3-1 : Activités :

a- Remise à niveau (3 mois)

- Français
- Malagasy
- Arithmétique
- Connaissances usuelles
- Education physique et sportive
- Education civique
- Activités culturelles

b- Formation modulaire (6mois)

- Coiffure, coupe et couture
- Ouvrages bois, ouvrages métalliques, mécanique auto, BIT
- Gens de maison

En fait ce qui nous intéresse c'est la formation professionnelle donc nous avons détaillé sur le tableau suivant les contenus de chaque module de formation

Tableau 13 : Formation du CDA

MODULES	CONTENUS DE FORMATION
Coiffure	<p>Activités :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Accueil et conseil de la clientèle • Soin des cheveux • Coupes, brushing, mise en plis, mèches, permanentes • Pose de postiche <p>Profil :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Distinction, courtoisie, être soigné • Sens du contact • Sens créatif • Capacité à évoluer dans son métier • Habilité manuelle • Sens de l'esthétisme
Coupe et couture	<p>Activités :</p> <p>Entretien machine à coudre Divers points de couture Patron, coupe, couture et assemblage de divers modèles : pantalon, jupe, robe, veste femme, chemise.</p> <p>Profil :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sens du contact • Sens créatif • Capacité à évoluer dans son métier • Habilité manuelle
Ouvrages bois	<p>Activités :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Connaissance des outillages • Catégorisation des bois • Scie, coupe transversale du bois • Exécution des dessins techniques • Affûtage des outils • Maîtrise des machines à bois (raboteuse, dégauchisseuse, toupie,...) • Etablissement devis quantitatif et qualitatif <p>Profil :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacité physique • Sens créatif • Capacité à évoluer dans son métier • Habilité manuelle
Ouvrages métalliques	<p>Activités</p> <ul style="list-style-type: none"> • Connaissance des outillages • Méthode de soudage

	<ul style="list-style-type: none"> • Découpage à la scie à métaux • Exécution des dessins techniques • Formage • Tenue de postes de soudure électrique et autogène • Etablissement devis quantitatif et qualitatif • Montage complet d'ouvrages métalliques <p>Profil :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacité physique • Sens créatif • Capacité à évoluer dans son métier • Habilité manuelle
Bâtiment et Travaux Publics	<p>Activités :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Choix des matériaux choix des matériels • Exécution des tracés des fondations (implatation) • Exécution de la fondation de la construction • Montage soubassement, murs • Exécution de dallage • Exécution des enduits <p>Profil :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Esprit d'équipe • Sens de la gestion du temps et de responsabilités • Bonne condition physique • Habilité des gestes • Rigueur, précision et soin

Source : Programme du RFP

Chapitre II : ANALYSE DU MARCHE DU TRAVAIL

Généralité sur l'emploi

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

A Madagascar le taux d'activité est 64% en 2005¹⁰. Il s'élève à plus de 88% si l'on considère la branche d'âge de 15 à 64 ans. Dans la région Androy, le taux d'activité a un niveau relativement élevé. Dans la région Diana, il est de l'ordre de 52,6%.

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

En 2005, plus de 42,5% des actifs occupés à Madagascar sont touchés par ces formes de sous-emploi.

A Madagascar, plus de 86% des emplois créés sont des emplois non salariés. En 2005, le taux de salarisation est de 13,4%. Le salaire annuel moyen est évalué à 991000Ar soit 82600Ar par mois. Dans la région Diana qu'on trouve les salaires les moins payés : 1 106 603Ar par an.

Section I : Structure du marché du travail dans la région Diana.

Dans la région Diana l'efficience du marché de travail peut être appréciée à partir des trois indicateurs suivants:

- La flexibilité mesurée par l'Indice de rigidité de l'emploi (IRE) ;
- le Coûts de recrutement ;

¹⁰ Source : Indicateurs Clés du Marché du Travail, OMEF, Novembre 2007

- le Coûts de licenciement

Indice de rigidité de l'emploi ou IRE

En général le marché de travail n'est pas flexible mais le degré de flexibilité ou de rigidité varie selon les pays. Ainsi l'efficience et la compétitivité du marché de travail sont mesurées par l'indice de rigidité de l'emploi ou IRE.

L'IRE permet de déterminer l'importance des autres facteurs qui influencent les salaires, l'offre et la demande de travail. Ces facteurs sont essentiellement issus de la législation de travail en vigueur dans le pays. Ainsi l'IRE est composé de trois (03) sub-indices, à savoir :

- L'indice de difficulté de recrutement,
- L'indice de rigidité des heures de travail
- L'indice de difficulté de licenciement.

A Madagascar, l'indice de rigidité de l'emploi est de 59; cela veut dire que l'emploi n'est pas flexible. En comparant le niveau d'indice de rigidité de l'emploi de Madagascar à celui des pays africains et des pays développés, on peut dire que la rigidité de l'emploi y est élevée. Le pays se trouve au 118^e rang parmi les 200 pays recensés en matière de recrutement et de licenciement¹¹.

Indice de difficulté de recrutement

Le recrutement se fait sur la base de quatre critères : les catégories socioprofessionnelles, l'expérience requise de la part du travailleur pour être éventuellement retenu, la spécialité pour laquelle il y a offre de poste de travail et enfin le diplôme exigé par le type de poste proposé.

A Madagascar, la pratique de recrutement et de licenciement se fait de façon moins contraignante et ne constitue pas en aucun cas un obstacle majeur sur le marché du travail. Son classement parmi les 104 pays¹² recensés l'atteste. En réalité, elle se trouve au 38^e rang contre 41^{ème} pour la Bangladesh, 25^{ème} pour

¹¹ www.doingbusiness.org

¹² World Economic Forum, 2004-2005 « The global Competitiveness report »

l'Egypte, 12^e pour la Zambie et 11^e pour le Nigeria. A titre d'information, le premier pays qui est en première position en termes de flexibilité pour le recrutement et le licenciement est Hong Kong.

A Madagascar, l'indice de difficulté de recrutement est de 28 contre 60 en Afrique. Il importe de préciser que la plupart des employeurs n'utilisent que le contrat à durée déterminée pendant le moment de recrutement. Cela est évident surtout quand on sait qu'il est tellement difficile de licencier quelqu'un avec un contrat à durée indéterminée.

Indice de rigidité de la durée du travail

A Madagascar, la législation du marché de travail n'impose pas trop de contraintes. Il appartient à chaque employeur de se décider du nombre de jours de travail en une semaine, en un mois voire en une année.

En général, dans la Région de DIANA le nombre moyen de jours mobilisés de travail par semaine est supérieur à 5, avec une variation de 2 à 7 jours. Il faut mentionner que l'indice de rigidité de durée de travail est de 60% à Madagascar, selon les sources de doingbusiness.org contre 50.4% pour l'OCDE et 63.3 % pour la moyenne de l'Afrique.

Indice de difficulté de licenciement

A Madagascar, l'indice de difficulté de licenciement est de 50 % alors que dans les pays de l'OCDE, il est de l'ordre de 27.4% et 47.8% pour la Moyenne de l'Afrique. Ce pourcentage indique qu'il est difficile de congédier les employés surtout dans le cas de sureffectif. Le code de travail stipule que l'employeur est tenu d'informer ou de remplacer le travailleur avant de le congédier.

Coûts de recrutement

Cet indicateur mesure tous les paiements éventuels de sécurité sociale (fond de retraite, frais d'hospitalisation et de soins, assurance maladies et de maternité, accident de travail, allocation familiale, autres contributions obligatoires), et les impôts et taxes y afférents. Les coûts sont exprimés en termes de pourcentage des salaires des travailleurs. A l'échelle nationale, les coûts de recrutement sont de l'ordre de 18% contre 11.8% en Afrique et 20.7% dans les pays de l'OCDE¹³.

¹³ Selon 16^{ème} Conférence Internationale des Statisticiens du Travail (16^{ème} CIST) en 1998

Coûts de licenciement

Cet indicateur mesure les frais à payer, tels que l'indemnité de préavis, les indemnités de licenciement, les dommages et intérêts payés en cas de licenciement d'un travailleur en surnombre. Les coûts sont exprimés en termes de nombre de mois de salaire. Dans la Région Diana comme dans tout Madagascar, le nombre de mois de salaires à payer est de 40.9, c'est-à-dire 40 mois et 9 jours tandis qu'en Afrique, il est de 53 mois et 4 jours et 35.1 dans les pays de l'OCDE. En tenant compte du taux d'inflation et de la valeur de l'Ariary actuellement, il paraît que les coûts de licenciement sont énormément élevés pour le budget de l'Etat ou celui des entrepreneurs ou employeurs.

Autres indicateurs d'efficience du marché de travail

Le déséquilibre permanent du marché de travail, l'efficacité du système d'embauche, la rémunération et la durée de travail sont aussi des indicateurs permettant d'apprécier l'efficience du marché de travail dans la région. Ici, nous ne retenons que deux indicateurs à savoir le déséquilibre permanent sur le marché de travail et la rémunération. Ce choix est justifié par le fait que les données sur l'efficacité du système d'embauche ne sont pas disponibles et que la durée de travail est déjà étudiée ci-dessus.

Un déséquilibre sur le marché de travail dans la région Diana a été constaté. En effet, la demande d'emploi excède l'offre d'emploi. Autrement dit, le phénomène du chômage y est très alarmant ; il est de l'ordre de 5,1%. L'âge moyen des chômeurs tourne autour de 26.7 ans et un chômeur sur deux se trouvent dans la classe d'âge 15 à 24 ans.

De plus l'emploi informel représente une forte proportion de 46.3%. Pour faire face à ce problème, la régularisation des emplois informels et la création des emplois décents en tenant compte du niveau d'étude et de types de formation de la population active non occupée s'avèrent nécessaires.

Le marché du travail à Madagascar est relativement efficient ; il est classé au 49^e rang sur les 104 pays étudiés et sa compétitivité est quasiment bonne, selon le rapport global sur la compétitivité en 2004-2005. Toutefois, la rigidité du marché de travail constitue un handicap important.

Analyse SWOT du pilier « Efficience du marché de travail »

Tableau 14 : SWOT Efficience du marché de travail

FORCES	FAIBLESSES
<ul style="list-style-type: none"> - Coûts de recrutement et de licenciement compétitifs - Efficience relative du marché de travail - Accroissement de 26,13% des emplois créés lors des recrutements 	<ul style="list-style-type: none"> - Rigidité du marché de travail - Demande d'emploi énormément élevée par rapport à l'offre d'emploi - Prolifération de l'emploi informel
OPPORTUNITES	MENACES
<ul style="list-style-type: none"> - Le taux d'occupation (70%) - Existence de code de travail 	<ul style="list-style-type: none"> - Les actions syndicales

Source : www.doingbusiness.org

D'un seul constat, on peut dire que la situation du marché du travail dans la région Diana est notée « **mauvaise** ».

Pour que le marché soit flexible, les recommandations suivantes paraissent utiles et importantes :

- Réduire les impôts (trop d'impôts tuent les activités selon le point de vue de LAFFER) prélevés par l'Etat afin que ceux-ci ne deviennent plus un obstacle pour les entrepreneurs et initiateurs du projet susceptible de créer des emplois.
- Améliorer le code de travail.
- Créer une plateforme de dialogue entre l'organisation des travailleurs et celle du patronat.

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

1-1 : structure de l'emploi selon la catégorie socio professionnelle

Tableau 15 : Structure de l'emploi

Catégorie socioprofessionnelle	Pourcentage
Ouvrier ou salarié qualifié	19,8%
Indépendant ou patron	44,5%
Aide familiale	35,7%

Source:INSTAT/DSM/EPM2005

Dans la région Diana, la majorité des employés sont des indépendants (44,5%), vient ensuite les aides familiale (35,7%) et en troisième position avec 19,8%, les ouvriers ou salariés qualifiés. Les cadres supérieurs ou moyens ont une faible proportion 0,5% seulement des actifs occupés. Cette situation résulte de l'imperfection du marché du travail. Il y a beaucoup trop de jeunes qui entrent sur marché du travail. Or, l'offre de travail est incapable de répondre à cette forte demande. En effet, ils sont contraints d'accepter le travail qui existe pour survivre. Elle peut être aussi causée par la faiblesse du niveau d'éducation ou de qualification des demandeurs d'emploi, de la prédominance du secteur informel et traditionnel. Une telle structure confirme encore l'insécurité de l'emploi dans cette région.

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

Dans la région Diana la majorité des travailleurs se lance dans le secteur primaire, avec un pourcentage allant jusqu'à 86,26%, 12, 31% des travailleurs occupent le secteur tertiaire et 1,40% choisissent de travailler dans le secteur secondaire.

1-3 : Les Indicateurs Clés du Marché de Travail :

Les Indicateurs-clés du Marché de Travail (ICMT ou Keys Indicators Labour of Market) sont des éléments constitutifs du système d'information du marché de travail. Ils permettent de construire le tableau de bord du marché de travail et le bilan annuel

de l'emploi. Ces indicateurs sont les suivants : les indicateurs d'emploi et de sous-emploi, le chômage, le salaire et la formation. La définition des ces indicateurs ainsi que de ses composantes est prise au sens du BIT suivants sont spécifiques à la région Diana.

1-3-1 : emploi et sous-emploi

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

a- taux brut d'activité

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

$$\text{Taux brut d'activité} = \frac{\text{population active}}{\text{population totale}} = 52,6\%$$

b- Taux net d'activité

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

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

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

c- Taux d'occupation

Le taux d'occupation est le rapport entre la population active pourvue d'un emploi et la population en âge de travailler (15 ans et plus). C'est la capacité de

l'économie à créer des emplois. On appelle population occupée l'ensemble des personnes qui occupe une population active occupée plusieurs activités génératrices de revenus.

$$\text{Taux d'occupation} = \frac{\text{population en âge de travailler}}{\text{population active occupée}} = 48,6\%$$

La région de Diana pourvoit donc un taux d'occupation de l'ordre de 48,6%. Il faut retenir que les hommes sont plus occupés que les femmes. La proportion des hommes est de 86% contre 84,3% pour les femmes.

d- Taux d'inactivité

Au sens du BIT, le taux d'inactivité est la proportion des personnes qui ne fait pas partie de la population active. Il rend de l'importance de la population qui est ni employée ni au chômage. Les deux grands groupes d'inactifs sont formés par les jeunes en cours de scolarité ou de formation et la femme au foyer. Pour la région Diana, le taux d'inactivité est de l'ordre de 47,4% en 2006. Il est à noter que ce taux d'inactivité est plus élevé chez les femmes (25,2%) que chez les hommes (22,2%).

$$\text{Taux d'inactivité} = \frac{\text{population inactive}}{\text{population totale}} = 47,4\%$$

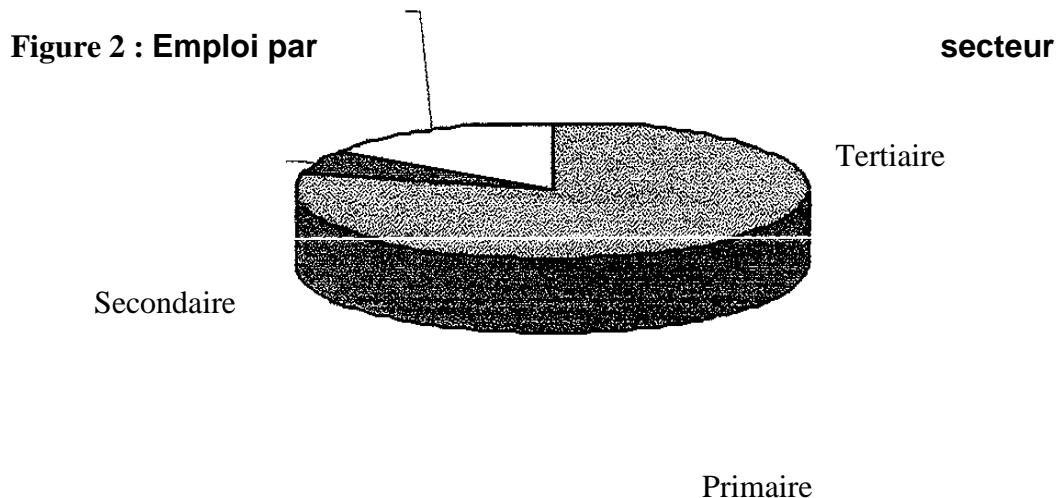
e- Emploi par secteurs d'activité et branche d'activité

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

Tableau 16 : Répartition de branche d'activité

BRANCHE D'ACTIVITE	POURCENTAGE VALIDE
Agriculture et élevage	78,8
Industrie	4,4
BTP	1,3
Commerce	6,2
Transport	2,4
Autre service	2,9
Administration/ enseignement	3,5
Santé	0,5
TOTAL	100

Source:INSTAT/DSM/EPM2005



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

f- Durée de travail

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

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

Tableau 17 : heures de travail par jour

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

Source:INSTAT/DSM/EPM2005

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

Pour les employés non cadres dans le domaine technique et placés sous un statut d'un contrat à durée indéterminée (CDI), ils travaillent 5 jours sur 7 dans la semaine et font 8 heures 30 minutes par jour. En moyenne, selon l'enquête réalisée par l'OMEF.

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

Cet indicateur désigne l'ensemble des individus qui occupent des emplois pour lesquels la durée de travail totale est inférieure au temps de travail normal. Selon l'enquête faite par l'OMEF 29,1% des employés sont classés dans la catégorie

des travailleurs qui travaillent moins de 8 heures par jour. Par contre, 79% consacrent leur temps de travail à plus de 8 heures par jour. Il est à noter que le taux des travailleurs à temps partiel est de 30,3%.

h- Emploi dans le secteur informel

Selon la définition internationale, le secteur informel est l'ensemble des activités économiques qui se réalisent en marge de législation pénale, sociale et fiscale ou qui échappent à la comptabilité nationale. Autrement dit, c'est l'ensemble des activités qui échappent à la politique économique et sociale, et donc à toute régulation de l'Etat¹. Pour la région Diana, le taux de l'emploi dit informel est de l'ordre de 64,9%. Cette prolifération du secteur informel se produit à cause de l'inexistence d'une mesure restrictive de l'Etat et la faiblesse de la structure du marché de travail. Afin de promouvoir l'économie de la région et de la rendre formelle, il nous paraît donc urgent de favoriser la création d'emplois.

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

1-3-2 Indicateurs de chômage

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

a- Taux de chômage

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

b- Taux de chômage des jeunes

C'est la proportion des chômeurs âgés de 16 à 25 ans parmi l'ensemble de la population au chômage. La nécessité de ce taux est de savoir la grande disponibilité de la main d'œuvre chez les jeunes qui sont les plus productifs dans le marché du travail. Dans la région Diana, le taux de chômage des jeunes est de l'ordre de 7,5%.

c- Taux de chômage de longue durée

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

d- Chômage et niveau d'instruction

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

Tableau 18 : Taux de chômage et niveau d'instruction

Sans instruction	7,2%
Primaire	6,5%
Secondaire	12,9%
Universitaire	12,6%

Source:INSTAT/DSM/EPM2005

e- Sous emploi lié à la durée du travail

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

Dans la région Diana, le taux de sous-emploi lié à la durée du travail est faible (16,0%). En effet, la plupart des travailleurs travaillent selon les heures normales fixées

par la législation en vigueur. Il faut noter que les travailleurs concernés par le sous-emploi ne sont pas uniquement les non cadres mais aussi les cadres. Dans le domaine de l'administration, il est constaté que les heures de travail maximales pour les cadres sont de 12 heures par jour s'ils sont placés sous le Contrat à Durée Déterminée. Par contre elles sont de 14 heures par jour pour les non cadres. Concernant les travailleurs dans le domaine technique et jouissant d'un statut d'un contrat à durée déterminée, les cadres travaillent 12 heures par jour au maximum tandis que les non cadres travaillent 15 heures par jour.

1-3-3 Le salaire

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

a- Indice des salaires

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

Tableau 19 : Niveau de salaire moyen mensuel (en Ariary)

CATEGORIES	ADMINISTRATION	TECHNIQUE
CADRE	154 166	133250
NON CADRE	79000	74375

Source:INSTAT/DSM/EPM2005

Le coût salarial horaire moyen est une mesure du salaire visant à représenter la dépense que constituent pour l'employeur les prestations accordées à ses salariés

au titre de la rémunération d'une heure de travail. Il permet d'évaluer et d'analyser la part des coûts de main d'œuvre dans l'ensemble des coûts d'exploitation. Il peut être un outil d'information et de décision au recrutement pour les pourvoyeurs d'emploi. Dans la région Diana, le coût salarial horaire est moindre. En effet, les coûts salariaux horaires ne constituent pas une charge financière lourde pour les entreprises. Le tableau ci-dessous résume la situation.

Tableau 20 : coût salarial horaire moyen (en Ariary)

CATEGORIES	ADMINISTRATION	TECHNIQUE
CADRE	906	757
NON CADRE	433	402

Source:INSTAT/DSM/EPM2005

b- Taux de salarisation

C'est la proportion des actifs occupés ayant un salaire. Le taux de salarisation dans la région Diana est très faible dans le secteur primaire, en particulier l'agriculture et l'élevage. Il est de l'ordre de 4,5%. Le secteur commerce est aussi frappé par cette situation (7,9%). Cependant, dans les autres secteurs, c'est-à-dire secondaire et tertiaire, le taux de salarisation est normal. Concernant le secteur tertiaire, le taux de salarisation atteint un niveau le plus élevé surtout dans le domaine de l'enseignement, de l'administration et de la santé.

Tableau 21 : Taux de salarisation par branches d'activité

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

Source:INSTAT/DSM/EPM2005

En 2005, le salaire annuel moyen est évalué à 991 000 Ariary, soit 82 600 Ariary par mois. Selon la province, les salariés d'Antsiranana sont les mieux payés avec plus de 1 182 000.

L'inégalité est moins prononcée dans la province d'Antsiranana que le rapport est le moins élevé. De 1 à 3, particulièrement dans la région de Diana où les cadres ne bénéficient plus que le double des ouvriers non qualifiés.

Le tableau suivant nous montre la revenus annuels moyens catégorie socioprofessionnelle de la région DIANA:

Tableau 22 : Revenus salariaux annuels moyens par catégorie socioprofessionnelle de la région DIANA

				Unité: Ariary
Région	Cadre supérieur ou moyen	Ouvrier ou salarié qualifié	Ouvrier non qualifié	
DIANA	1 516 032	1 335 789	765 360	

Source:INSTAT/DSM/EPM2005

Tableau 23 : Tableau Récapitulatif des ICMT- Région DIANA

Identifier	Indicateurs	Valeurs
ICMT 1	Taux d'activité	52,6%
ICMT2	Taux d'occupation	48,6%
ICMT3	Situation dans la profession	Salariés=19,8% Indépendants=44,5% Aides familiales=35,7%
ICMT4	Emploi par secteur	86,26% (secteur I) 1,40% (secteur II) 12,31% (secteur III)
ICMT5	Taux de travail à temps partiel	29,8%
ICMT6	Durée de travail	38,8h par semaine
ICMT7	Emploi dans le secteur informel urbain	54,5% (y compris l'agriculture)
ICMT8	Taux de chômage	7,6%

ICMT9	Taux de chômage des jeunes	7,5%
ICMT10	Taux de chômage de longue durée	Non Spécifié
ICMT11	Taux de chômage et niveau d'instruction	Sans instruction=7,2% Primaire=6,5% Secondaire=12,9% Supérieur=12,6%
ICMT12	Taux de sous-emploi lié à la durée du travail	16,0%
ICMT13	Taux d'inactivité	47,4% (classe d'âge INSTAT)
ICMT14	Niveau d'instruction et analphabétisme	Sans instruction=32,4% Primaire=55,5% Secondaire=9,8% Supérieur=2,3%
ICMT15	Indices des salaires réels dans les industries manufacturières	1 348 000 Ariary par an
ICMT16	Salaires professionnels et indices des salaires	1 106 603 Ariary par an
ICMT17	Coûts salariaux horaires moyens	524 Ariary/heure
ICMT18	Productivité du travail	3 015 000 Ariary
ICMT19	Flux des occupés (changement d'emploi durant les 12mois derniers mois)	12,7%
ICMT20	Pauvreté et répartition des revenus	Taux de pauvreté=49,2% urbain=21,4% rural=59,2%

Source : Indicateurs Clés du Marché du Travail, OMEF, Novembre 2007.

D'après ceux que nous avons vu, 86,26% des travailleurs dans la région Diana¹⁴ occupent le secteur primaire dont la majorité sont des agriculteurs.

Le marché du travail dans cette région comme dans toutes les régions de

¹⁴ OMF, Enquête sur le marché du travail dans la Région Diana

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

Section 2 : Analyse de la demande et de l'offre de travail dans la région Diana

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

2-1 Analyse de la demande

Dans la région Diana, les demandeurs d'emploi sont très nombreux. Le marché du travail est incapable d'absorber ces nombreux demandeurs. En 2006, si on ne prend que le cas des entreprises enquêtées, les demandes reçues sont en moyenne 23 par an tandis que les offres d'emploi ne sont que 4 seulement. Nous pouvons constater que la demande d'emploi est largement supérieure à l'offre. Selon le ratio demande-offre d'emploi, une offre d'emploi s'échange contre 10 demandes d'emploi sur le marché du travail. Pourtant, il faut noter que la majorité des chômeurs (12,9%) ont effectué des études secondaires. Le niveau primaire ne représente qu'un faible pourcentage, soit 6,5% seulement.

Tableau 24 : Ratio demande-offre d'emploi en 2005 pour les entreprise enquêtées

SERVICE	Administration	Technique
Ratio demande-offre	10	4,33

Source:INSTAT/DSM/EPM2005

2-2 Analyse de l'offre

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

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

- Les catégories socioprofessionnelles ;
- L'expérience requise du travailleur pour être éventuellement retenu;
- La spécialité pour laquelle il y a offre de poste de travail ;

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

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

Chapitre III : EDUCATION ET MARCHE DU TRAVAIL

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

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

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

Avec 86,26% des emplois, le secteur agricole domine l'économie de cette région, et rien ne laisse supposer que cette situation changera, tout du moins dans un futur proche. La croissance économique dans les années à venir dépendra donc à la fois des gains de productivité qui sera susceptibles d'être réalisés dans le secteur agricole et dans le secteur informel; et du développement du secteur moderne, généralement plus productif. La question est par conséquent de savoir

dans quelle mesure les investissements éducatifs peuvent contribuer à ces changements ?

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

Au-delà du déséquilibre quantitatif entre l'offre et la demande de main d'oeuvre qualifiée, se pose également la question clé de l'adéquation des compétences. Pour la région Diana, 59,5% des employés affirment que leur formation n'est pas adéquate à leur emploi. Pour faire face à cette situation beaucoup d'entre eux pensent que leurs lacunes peuvent être comblées par leurs expériences et des formations supplémentaires. Dans la majorité des cas, c'est l'expérience qui contribue le plus à la réussite dans la vie active plutôt que la formation. Dans cette région l'attribution d'un tel ou tel poste à un employé est

conditionnée en grande partie par ses expériences et ses compétences. 36% des employés ont affirmé qu'ils ont obtenu leur poste grâce à leurs expériences tandis que 32,2% l'ont eu par leurs propres compétences.

Pour résoudre ce problème, le gouvernement a déjà pris certaines initiatives qui semblent bien aller dans le bon sens. C'est en particulier le cas des modifications de programmes qui sont en cours de réalisation dans l'enseignement supérieur depuis quelques années déjà, et qui sont destinées à mettre les enseignements plus en conformité avec les exigences du marché du

Section 2 : Formation et niveau d'instruction des travailleurs

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

2-1 Les problèmes d'emplois formels

a- les problèmes d'emplois

Le sous-emploi et la prédominance du secteur informel sont des problèmes majeurs de l'emploi dans cette région.

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

sur le salaire, à la mauvaise conjoncture économique, ou à des problèmes administratifs.

Selon le BIT, il y a deux formes différentes de sous-emploi: le sous-emploi lié à la durée du travail et le sous-emploi lié aux emplois inadéquats. Ce dernier touche plus de 23,1% des actifs occupés dans la région Diana.

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

Les salariés dans la région Diana sont les mieux payés avec plus 1 096 906Ar. Le revenu salarial annuel moyen est de 1 318 453Ar pour les hommes, 711 096Ar pour les femmes. Or la principale chose qui motive un individu à travailler est le salaire. Donc cette faiblesse de salaire a des effets néfastes non seulement sur le revenu des travailleurs et sur la productivité mais aussi sur leur motivation à travailler.

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

Tableau 25 : Revenus salariaux annuels moyens par sexe

Unité en Ariary

Région	Masculin	Féminin	Ensemble
Diana	1 318 453Ar	711 096Ar	1 096 906Ar

Source:INSTAT/DSM/EPM2005

En ce qui concerne les contraintes liées au marché du travail, la plus constatée est la persistance du secteur informel. En effet, l'affiliation à la CNAPS, le respect du SMIE, et la convention collective ne sont pas respectés par certains employeurs. Parmi les travailleurs enquêtés 33,8% seulement ont affirmé affiliés à la

CNAPS et 21,1% au SMIE¹⁵. Cela peut être l'une de cause de la faiblesse du taux de rémunération dans cette région.

b- Le problème de formations

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

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

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

L'analyse du marché de travail nous montre qu'il existe un déséquilibre permanent entre la demande et l'offre d'emploi dans la région Diana. Cela entraîne une forte concurrence sur le marché du travail. La concurrence qui s'exerce sur le marché du travail constraint alors beaucoup des diplômés à accepter des emplois qui ne correspondent pas à leur niveau de formation; elle pousse aussi les moins formés vers la précarité et l'instabilité dans l'emploi, et éventuellement vers la pauvreté. Au-delà du problème de sur-éducation qui frappe les diplômés de l'enseignement supérieur, le contenu des enseignements offerts par les universités publiques répond encore mal aux exigences du secteur moderne. La réforme des enseignements qui est actuellement en cours doit donc être poursuivie à un rythme plus soutenu, alors que dans le même temps les effectifs d'étudiants doivent être gérés de façon à adapter davantage la production de diplômés au rythme de création des emplois dans le secteur moderne. Enfin, l'étude de la situation des employés permet de constater l'existence d'un besoin de renforcement de capacité pour la majorité des travailleurs.

¹⁵ INSTAT/DSM/EPM2005

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

Chapitre IV : RECOMMANDATIONS

La région DIANA possède déjà des centres de formations professionnelles. Pour avoir une meilleure production à partir de l'exploitation agricole, élevage, pêche et tourisme, il nécessite de renforcer ces centres en axant plus particulièrement au développement des filières porteuses.

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

Des formations nécessaires communes pour toutes les filières concernent notamment :

- ✓ L'information, Education et Communication en milieu rural
- ✓ L'étude des marchés et le marketing
- ✓ Les processus de commerce national et international
- ✓ Les nouvelles technologies et techniques de production selon les normes de sécurité alimentaire et les normes internationales
- ✓ L'utilisation et la maintenance des différents outils de production ou de transformation
- ✓ Le conditionnement et la commercialisation des produits
- ✓ Adapter le contenu des programmes de formation aux réalités locales;
- ✓ Equilibrer les enseignements théoriques et les enseignements pratiques ;
- ✓ Renforcer les acquis des jeunes diplômés pour s'insérer dans un monde professionnel plus sûr et efficace. Il s'agit d'intensifier les programmes de stages professionnels afin qu'ils puissent renforcer leur capacité.
- ✓ Renforcer les politiques d'appui et de valorisation du secteur informel en consolidant les emplois existants et démultipliant les emplois dans les unités existantes ;
- ✓ Renforcer la collaboration entre les entreprises et les établissements de formation ;
- ✓ Développer les activités économiques dans cette région en fonction des ses secteurs porteurs;
- ✓ Encourager la formation au sein des entreprises ;

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

D'un seul constat, on peut dire que la situation du marché du travail dans la région Diana est notée « **mauvaise** ».

Pour que le marché soit flexible, les recommandations suivantes paraissent utiles et importantes :

- ✓ Réduire les impôts (trop d'impôts tuent les activités selon le point de vue de LAFFER) prélevés par l'Etat afin que ceux-ci ne deviennent plus un obstacle pour les entrepreneurs et initiateurs du projet susceptible de créer des emplois.
- ✓ Améliorer le code de travail.
- ✓ Créer une plateforme de dialogue entre l'organisation des travailleurs et celle du patronat.

Chapitre V : ETUDE DE CAS : PROJET DE CREATION D'UN CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE EN OUVRAGE EN BOIS

En général ce sont les jeunes diplômés ou non qui sont en chômage. Pour les diplômés, ils rencontrent souvent des difficultés entre le passage du monde théorique à celui de la pratique. En effet, ils ont du mal à l'intégrer dans le monde du travail. Leurs formations ne sont pas bien adaptées aux emplois existants. Il y a donc l'inadéquation de leur formation à leur emploi. Pour faire face à cette situation, la création d'un centre de formation professionnelle pour les travailleurs en attente de premier emploi et pour les employés aussi est indispensable.

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

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

Section 1 : Identification du projet

1-1 Contenu du projet

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

1-2 Localisation

Nous avons choisi d'implanter le projet dans le district de Ambanja, car ce district est dépourvu de centre de formation technique et professionnelle. Le projet comporte à construire 5 salles de classe. Chaque salle peut accueillir 40 étudiants.

1-3 Ressources nécessaires à mettre en place

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

a- Ressources humaines :

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

b- Ressources financières :

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

c- Ressources matérielles :

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

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

Matériels et mobilier de bureau:

- Table de bureau 05, Armoire 02, Chaises: 20
- Tables bancs : 116

Matériels manuels :

- Etabli et valet 80
- Marteau de menuisier 20
- Scie égoïne 20
- Ciseau 20
- Bédane 20

- Serre joint 20
- Crayon 250
- Equerre 40
- Trusquin 40
- Mètre 20
- Tenaille 20
- Rabot 20
- Riflard 20
- Varlope 20
- Perceuse 10
- Planches 558

Matériels électriques :

- Scie à ruban 4
- Mortaiseuse 1
- Dégauchisseuse 1
- Raboteuse 1
- Ponceuse électrique 2

Section 2 : Coût +du projet

2-1 Les investissements

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

Pour cela, nous estimerons que le coût des infrastructures total s'élève à Ar 30 000 000 dont la durée des travaux est pendant quatre mois

Tableau 26 : Coûts d'investissement

Nature des Investissements	Montant TTC (en Ar)
IMMOBILISATIONS INCORPORELLES	
Logiciel autocad	150 000
IMMOBILISATIONS CORPORELLES	
Terrain	300 000
Construction	30 000 000
Outils	1 740 000
Matériels	30 253 000
Installations techniques	250 000
Matériel et mobilier de bureau	5 435 000
TOTAL	68 128 000

D'après ce tableau, nous constatons que le coût total des investissements s'élève à Ar 68 128 000.

Tableau 27 : Récapitulation des immobilisations et investissements :

DESIGNATIONS	APPORT	A ACQUERIR	TOTAL
Logiciel autocad	150000		150000
Terrain	300 000	-	300 000
Construction	-	30 000 000	30 000 000
Outils		1740 000	1740 000
Matériels	10 000 000	20 253 000	30 253 000
Installations techniques	250 000	-	250 000
Matériel et mobilier de bureau	200000	5235 000	5 435 000
Imprévus	-	500000	500000
TOTAL	10 900 000	57 728 000	68 628 000

D'après ce tableau, nous constatons que le coût total des investissements s'élève à Ar 68 628 000. Pour cela, nous avons encore besoin de financement avec le bailleur de Ar 57 728 000 pour réaliser ce projet.

2-2 Les charges

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

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

2-3 Les ressources humaines nécessaires

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

Tableau 28 : Liste des personnels

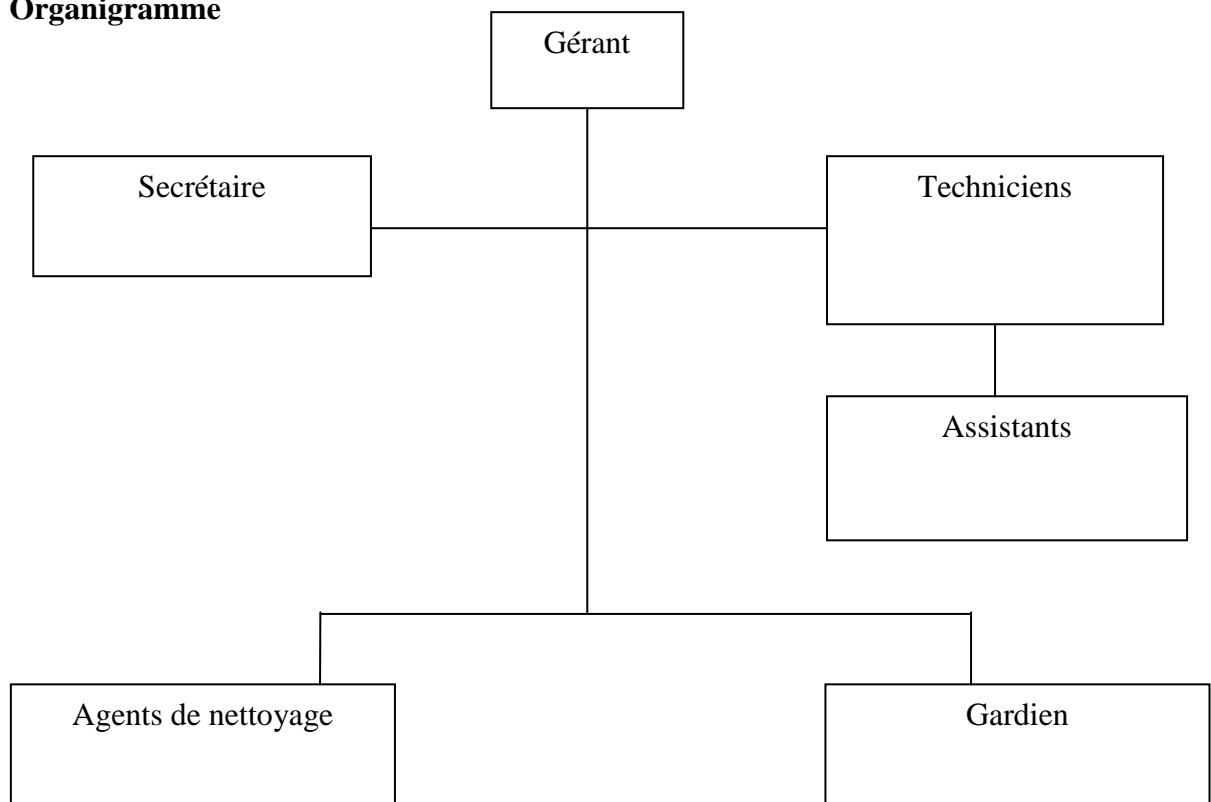
Fonctions	Nombre
Directeur	1
techniciens	5
Assistants	5
Secrétaire	1
Agents de nettoyage	2

Nous envisagerons d'augmenterons le nombre des personnels enseignants de deux à la troisième années. Voici dans le tableau ci-dessous le nombre des personnels sur 4 ans.

Tableau 29 : Nombre des personnels dans 4ans

	Année1	Année 2	Année 3	Année 4
Directeur	01	01	01	01
Techniciens	01	01	02	02
Assistants	01	01	01	01
Secrétaire	01	01	01	01
Agents de nettoyage	02	02	02	02
Gardien	01	01	01	01
TOTAL	13	13	13	13

Organigramme



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

Nous allons présenter dans ce tableau ci-après les salaires prévisionnels du personnel et les autres charges.

Tableau 30 : Charge des personnels sur 4 ans

Rubriques	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4
Salaire annuel	17613 600	17613600	22 140000	22 140000
CNaPS(I3%)	2792400	2792400	3510000	3510 000
Ostie (5%)	1074000	1074000	1350000	1350000
TOTAL	21480000	21480000	27000000	27000000

Tableau N°30: Les autres charges quatre ans

RUBRIQUES	ANNEE 1	ANNEE 2	ANNEE 3	ANNEE 4
Electricité	1260	1280	1 300	1 320
Fourniture de bureau	600	610	620	630
Entretien matériel	120	140	160	180
TOTAL	2400	2460	2520	2580

D'après ce tableau, nous constatons que les charges ne s'arrêtent d'augmenter au cours de quatre ans d'exercice.

2-5 Tableau d'amortissement

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

Tableau 31 : Amortissement dans quatre ans en millier Ariary

RUBRQUES	Durée	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4
Construction (10%)	10	3000	3000	3000	3000
Outilage (20%)	5	348	348	348	348
Matériel (25%)	4	7563.25	7563.25	7563.25	7563.25
M.M.B (20%)	5	1087	1087	1087	1087
TOTAL	-	11 998.25	11 998.25	11 998.25	11 998.25

D'après ce tableau nous avons remarqué que le total des amortissements est égal à Ar 11 998 250.

2-6 Tableau de remboursement des dettes

Le montant total des investissements est de Ar 68 628 000. Ce montant se repartit d'apport en capital de Ar 10 900 000 et à financer de Ar 57 728 000. Cela explique que nous choisissons la banque BOA avec taux d'emprunt de 22 % remboursables au cours de 4 ans. Le remboursement devrait se faire chaque année. Nous remboursons annuellement une somme de Ar 14 432 000 avec les intérêts y afférent.

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

$$A = C \frac{1}{N} + i$$

A : annuité

C : montant de l'emprunt Ar 57 728 000

i : taux de capitalisation 22 %

n: la durée de récupération des capitaux investis 4 ans

Tableau 32 : Remboursement des dettes

Années	Capital début (1)	Intérêts $C \times i$ (2)	Amortissements Cin (3)	Annuité $Cin + Ci$ (4)	Capital fin (1)-(3)
1	57 728 000	12 700 160	14 432 000	27 132 160	43 296 000
2	43 296 000	9 525 120	14 432 000	23 957 120	28 864 000
3	28 864 000	6 350 080	14 432 000	20 782 080	14 432 000
4	14 432 000	3 175 040	14 432 000	17 607 040	0
TOTAL		31 750 400	57 728 000	89 478 400	

Ce tableau nous montre le montant à payer par an avec les intérêts y afférents et nous avons remarqué que les capitaux investis sont amortis totalement dans 4 ans.



Section 3 : Bénéfice du projet

3-1 : Mode de fonctionnement du projet

Pour la première année d'ouverture, nous estimons le nombre d'étudiant à 120 et ce chiffre augmente chaque année. La durée de chaque formation est 2 ans. A la fin de leurs formations, les étudiants obtiennent un diplôme ou un certificat. En ce qui concerne le frais d'étude, l'écolage est de Ar 200 000 par an.

Tableau 33 : Evaluation du chiffre d'affaires en Ariary

Rubrique	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4
Nombre d'étudiant	120	150	185	200
Total des écolages	48 000 000	60 000 000	74 000 000	80 000 000

3-2 Evaluation financière du projet

Notre projet durera 4 ans avec un taux d'actualisation de 22 % auprès de la banque BOA. Nous allons évalué les résultats du projet à partir des indicateurs financiers suivants: la valeur actuelle nette, le taux de rentabilité interne, l'indicateur de profitabilité et le délai de récupération

des capitaux investis.

a- La valeur actuelle nette (VAN)

Nous allons calculer le VAN par la formule suivante :

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

Avec MBA: Marge Brute d'Autofinancement

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

n : la durée de la récupération des capitaux investis

C : montant d'investissement s'élève à Ar 68 628 000

VAN= Ar 7 330 346

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

b- Le taux de rentabilité interne :

TRI= 27.77%

Le taux de rentabilité interne est supérieur au taux d'actualisation (22 %). Donc, le projet dispose d'une marge de sécurité de 5,77 % pour l'emprunteur.

c- Indice de profitabilité

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

IP = 1,11

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

f- la durée de la récupération des capitaux

Pour connaître la capacité de récupération des capitaux investis

nous les calculons à l'aide de la MBA

DDRCI= 1,65

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

Section 4 : les impacts du projet

L'implantation de ce projet a des impacts socio-économiques pour la région DIANA, d'abord, elle offre une perspective d'emplois pour les jeunes diplômés dans cette région. Elle permet donc une amélioration du revenu. Pour les étudiants sortants, elle permet de créer sa propre entreprise.

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

Elle permet non seulement de créer des emplois mais aussi elle peut être une meilleur solution pour remédier l'inadéquation formation emploi très alarmante dans cette région. Pour la population locale, elle offre une opportunité de maîtriser et de suivre les évolutions technologiques.

CONCLUSION GÉNÉRALE

En bref, notre étude nous a permis d'analyser le marché de travail dans la région DIANA. En effet, nous avons vu que le secteur primaire occupe toujours la majorité des travailleurs le pourcentage s'élève jusqu'à 86,26%. Nous avons constaté aussi un déséquilibre entre la demande et l'offre. En d'autre terme, même si l'offre d'emploi dans la région augmente cela ne compense pas le déséquilibre constaté sur le marché du travail car les demandeurs d'emploi restent encore très nombreux par rapport à l'offre.

Nous avons remarqué aussi le problème de l'inadéquation entre la formation et l'emploi. En fait, dans la région DIANA 59,5% des employés affirme que leur formation n'est pas adéquate à leur emploi.

Ces situations favorisent les travailleurs à effectuer des tâches qui ne correspondent pas à leur niveau de qualification ce qui implique la persistance du secteur informel.

En outre, nous avons examiné, le niveau de qualification des travailleurs, la majorité a fréquenté l'école et s'arrête aux études secondaires malgré l'existence de l'enseignement supérieur dans cette région. Quant au système de formation, il existe des centres de formation professionnelle mais elle est insuffisante ce qui entraîne l'inadéquation entre la formation et l'emploi. Ainsi l'équilibre entre l'enseignement théorique et pratique, le renforcement des capacités de travailleurs à l'aide de la formation et la création des centres de formation paraissent des solutions durables pour résoudre ce problème de l'inadéquation.

En fin, face aux défis inscrits dans les documents de programmes de développement dans les différents programmes de réformes macro-économiques et sectorielles et le défi de promouvoir le plein emploi dans l'engagement du gouvernement nous proposons une création de centre des formations en ouvrages en bois dans la district AMBANJA car nous avons vu que ce district est dépourvu de centre de formation technique et professionnelle. Notre ambition est donc de faciliter l'intégration des jeunes diplômés ou non sur le marché du travail et donner plus des compétences aux employés pour qu'ils adaptent mieux à leur travail.

TABLES DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS.....	i
SOMMAIRE.....	ii
LISTE DE S ABREVIATIONS	iii
LISTE DES TABLEAUX	iv
LISTE DES FIGURES	v
LISTE DES ANNEXES	vi
INDEX ET MOTS CLEFS.....	vii
INTRODUCTION GENERALE.....	1
PARTIE I : CONTEXTE GENERAL DE L'ETUDE.....	3
CHAPITRE I : CONTEXTE THEORIQUE	3
<i>Section 1 : Théorie du Développement.....</i>	3
1-1: définition	3
1-2 : origine du concept.....	3
1-3 : les dimensions du développement local	4
1-4 : les objectifs du développement local.....	5
<i>Section 2 : Relation entre la formation, l'emploi et le développement.....</i>	5
CHAPITRE II : HISTORIQUE DU C.D.A.....	6
<i>Section 1 : Historique.....</i>	6
1.1. : Raison d'être	6
1.2. : Les partenariats du C.D.A.	7
<i>Section 2 : Forme juridique, missions et objectifs.....</i>	8
2.1. : Forme juridique	8
2.2. Missions et objectifs	8
<i>Section 3 : Les activités et l'organisation du C.D.A.....</i>	9
3-1 : Les activités	9
3-2. : Activités sociales.....	9
3.2.1 Le Centre Social et de Santé d'Andohatapenaka	10
3-2-2 : Les activités de « développement »	13
3.2.3. Le volet « éducation »	16
3-2-4 : Le volet « communautaire »	17
3-3 Les activités économiques.....	18
3- 4 : L'organisation du C.D.A.....	20
3-4.1. : Organigramme	20
CHAPITRE III : CONTEXTE SOCIO-ECONOMIQUE DE LA REGION DIANA.....	23
<i>Section 1 : Présentation de la région :</i>	23
1-1 : Localisation.....	23
1-2 : Les aspects physiques et environnementaux	24
<i>Section 2 : Contexte social et économique</i>	26
2-1 – Démographie	26
2-3 - Enseignement universitaire	27
<i>Analyse SWOT du pilier « Capital humain ».....</i>	29

2-4 : Contexte économique :	29
2-5 : La situation de l'emploi	30
PARTIE II : IMPACTS DE LA FORMATION R.F.P. SUR L'EMPLOI.....	31
CHAPITRE I : LES DIFFERENTS TYPES DE FORMATION AU SEIN DU CDA	31
<i>I : Enfants de 14 à 16 ans.....</i>	<i>31</i>
1-2 : Activités	31
<i>II : Jeunes déscolarisés âges de 16 à 17 ans.....</i>	<i>31</i>
2-2 : Activités	31
<i>III Jeunes Adultes et adultes âges de 18 à 33 ans</i>	<i>32</i>
3-1 : Activités	32
CHAPITRE II : ANALYSE DU MARCHE DU TRAVAIL.....	35
<i>Section I : Structure du marché du travail dans la région Diana.....</i>	<i>35</i>
1-1 : structure de l'emploi selon la catégorie socio professionnelle	40
1-2 : Structure selon la branche et le secteur d'activité	40
1-3 : Les Indicateurs Clés du Marché de Travail :	40
1-3-1 : emploi et sous-emploi.....	41
1-3-2 Indicateurs de chômage	45
1-3-3 Le salaire	47
<i>Section 2 : Analyse de la demande et de l'offre de travail dans la région Diana.....</i>	<i>51</i>
2-1 Analyse de la demande.....	51
2-2 Analyse de l'offre.....	51
CHAPITRE III : EDUCATION ET MARCHE DU TRAVAIL.....	52
<i>Section 1 : La production de diplôme et leur intégration dans le marché du travail.....</i>	<i>52</i>
<i>Section 2 : Formation et niveau d'instruction des travailleurs</i>	<i>54</i>
2-1 Les problèmes d'emplois formels	54
CHAPITRE IV : RECOMMANDATIONS	58
CHAPITRE V : ETUDE DE CAS : PROJET DE CREATION D'UN CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE EN OUVRAGE EN BOIS	60
<i>Section 1 : Identification du projet</i>	<i>60</i>
1-1 Contenu du projet.....	60
1-2 Localisation	60
1-3 Ressources nécessaires à mettre en place	61
<i>Section 2 : Coût du projet.....</i>	<i>62</i>
2-1 Les investissements	62
2-2 Les charges.....	64
2-3 Les ressources humaines nécessaires	64
2-4 : Les salaires prévisionnels et les autres charges sur 5 ans	65
2-5 Tableau d'amortissement	66
2-6 Tableau de remboursement des dettes.....	67
<i>Section 3 : Bénéfice du projet.....</i>	<i>68</i>
3-1 : Mode de fonctionnement du projet	68
3-2 Evaluation financière du projet	68
<i>Section 4 : les impacts du projet.....</i>	<i>70</i>
CONCLUSION GENERALE.....	71

BIBLIOGRAPHIE

I Manuel et Ouvrages :

CAZORLA, A. Drai, A-M ; Sous développement et Tièrs Monde, Paris 1992.

FAVREAU Louis et Benoît LEVESQUES ; Développement économique communautaire, économie sociale et intervention, Saint- Foy PUQ, 1996

REMILLON Delphine. L'épreuve de la recherche d'emploi vue par les chômeurs âgés. Centre d'études de l'emploi/ Université Paris 10-mais 2006.

II Publication, revues et autres :

BANQUE MONDIALE ; Education et formation à Madagascar : vers une politique nouvelle pour la croissance économique et la réduction de la pauvreté, juin 2002

DGEP/DPGE ; Programme Cadre de Développement Régional, Diana Août 2005

GOUVERNEMENT. Document de Stratégie pour la Réduction de la Pauvreté. TME 1 ; Juin 2005, 112p

INSTAT. Enquête prioritaire auprès des ménages, Rapport principal, Direction des Statistiques des Ménages 2005.,

INSTAT. Projet pour l'amélioration de la productivité par la promotion d'un emploi décent, 93p.

MAEP ; Monographie de la région Diana

OMD, 2000 – Les objectifs du Millénaire pour le Développement – Les édition du PNUD, 31P.

OMEF, Indicateur clés du marché du travail, 2006

OMEF ; secteurs porteurs dans la région Diana

III Sites Web

[http// www.africa-onweb.com](http://www.africa-onweb.com)

<http://www.omef.mg>

<http://www.memoireline.com>

ANNEXES

ANNEXE 1 : Taux de situations d'emploi inadéquat selon la région et selon le sexe

	Hommes	Femmes	Ensemble
Analamang.....	25,1	30,1.....	27,2
Vakinankaratra.....	57,8	66,9.....	61,8
Itasy	59,3	64,0.....	60,8
Bongolava.....	45,3	67,1.....	55,8
Mahatsiatra ambony	38,2	39,1.....	38,5
Amoron'i Mania	82,1	85,9.....	84,0
Vatovavy Fitovinany.....	47,2	60,9.....	53,3
Ihorombe.....	24,8	35,6.....	28,8
Atsimo Atsinanana	56,8	64,2.....	60,3
Atsinanana.....	18,4	37,8.....	25,5
Analanjirofo.....	42,9	32,9.....	39,6
Alaotra Mangoro	48,8	53,1.....	51,0
Boeny.....	19,4	42,5.....	26,5
Sofia.....	34,2	20,7.....	30,6
Betsiboka	47,5	64,2.....	52,2
Melaky.....	51,3	54,7.....	52,2
Atsimo Andrefana	58,6	56,6.....	58,2
Androy.....	52,5	10,4.....	40,9
Anosy.....	50,4	58,8.....	53,6
Menabe.....	41,9	51,3.....	44,8
Diana.....	12,2	41,5.....	23,1
Sava.....	28,5	15,9.....	22,4
Ensemble.....	39,3	47,3.....	42,5

ANNEXE 2: ICMT dans la région Diana

Identifier	Indicateurs	Valeurs
ICMT 1	Taux d'activité	52,6%
ICMT2	Taux d'occupation	48,6%
ICMT3	Situation dans la profession	Salariés=19,8% Indépendants=44,5% Aides familiales=35,7%
ICMT4	Emploi par secteur	86,26% (secteur I) 1,40% (secteur II) 12,31% (secteur III)
ICMT5	Taux de travail à temps partiel	29,8%
ICMT6	Durée de travail	38,8h par semaine
ICMT7	Emploi dans le secteur informel urbain	54,5% (y compris l'agriculture)
ICMT8	Taux de chômage	7,6%
ICMT9	Taux de chômage des jeunes	7,5%
ICMT10	Taux de chômage de longue durée	Non Spécifié
ICMT11	Taux de chômage et niveau d'instruction	Sans instruction=7,2% Primaire=6,5% Secondaire=12,9% Supérieur=12,6%
ICMT12	Taux de sous-emploi lié à la durée du travail	16,0%
ICMT13	Taux d'inactivité	47,4% (classe d'âge INSTAT)
ICMT14	Niveau d'instruction et analphabétisme	Sans instruction=32,4% Primaire=55,5% Secondaire=9,8% Supérieur=2,3%
ICMT15	Indices des salaires réels dans les industries manufacturières	1 348 000 Ariary par an
ICMT16	Salaires professionnels et indices des salaires	1 106 603 Ariary par an
ICMT17	Coûts salariaux horaires moyens	524 Ariary/heure
ICMT18	Productivité du travail	3 015 000 Ariary
ICMT19	Flux des occupés (changement d'emploi durant les 12mois derniers mois)	12,7%

ANNEXE 3: JEUNES DESCOLARISES EN FORMATION

MODULES	2005-2006	2006-2007	2007-2008	ABANDONS
COUPE ET COUTURE	28	15	17	07
COIFFURE	07	13	15	04
GENS DE MAISON	23	16	20	05
OUVRAGE BOIS	33	25	34	08
OUVRAGE METALLIQUE	13	17	20	03
MEQUANIQUE AUTO	16	25	14	05
ELECTRICITE BATIMENT	03	06	06	03
TOTAL	123	117	126	36

En stage : 100%

En embauche : 80 à 85%

ANNEXE 4 : COUTS DES INVESTISSEMENTS

Matériel et mobilier de bureau

Rubriques	quantité	PU	Montant
Table de bureau	02	40 000	80 000
Chaises de bureau	10	50 000	500 000
Ordinateurs	5	600 000	3 000 000
Onduleur	5	150 000	750000
Imprimante	2	200 000	400 000
Table ordinateur	5	60 000	300 000
Chaises simples	10	10500	105000
Armoire	02	150 000	300 000
TOTAL			5 435 000

Ce tableau tous les matériels ne sont pas acquis. Donc nous avons besoin de financement pour les acheter ces matériels.

Outilages :

Coût de outillage

Désignations	Nombre	Prix unitaire	Montant
Tables bancs	116	15 000	1740 000
TOTAL			1 740 000

Coûts des matériels

Désignation	Nombre	PU	Montant
Etabli et valet	80	120 000	9 600 000
Scie égoïne	20	10 000	200 000
Ciseau	20	5 000	100 000
Bédane	20	9 000	180 000
Serre joint	20	30 000	600 000
Crayon	250	600	150 000
Equerre	40	2 000	80 000
Trusquin	40	3 000	120 000
Mètre	20	2 500	50 000
Tenaille	20	4 000	80 000
Rabot	20	50 00	1 000 000
Riflard	20	50 000	1 000 000
Varlope	20	50 000	1 000 000
Perceuse	10	30 000	300 000
Planches	558	4 000	2 233 000
Scie à ruban	4	50 000	200 000
Mortaiseuse	1	2 000 000	2 000 000
Dégauchisseuse	1	5 000 000	5 000 000
Raboteuse	1	5 000 000	5000 000
Ponceuse électrique	2	500 000	1000 000
TOTAL			30 253 000

ANNEXE 5 : Compte de résultat par nature : en Ariary

Rubriques	Année1	Année2	Année3	Année4
Recettes	48000000	60000000	74000000	80000000
CH Pers	21480000	21480000	27000000	27000000
RBE	26520000	38520000	47000000	53000000
D.A.A	11998250	11998250	11998250	11998250
CH fixe	6694000	4155200	2616400	1077600
Autres CH	2400000	2460000	2520000	2580000
R.A.I	5427750	19906550	29865350	37344150
Impots (20%)		3981310	5973070	7468830
RESULTAT	5427750	15925240	23892280	29875320
D.A.A	11998250	11998250	11998250	11998250
MBA	17426000	27923490	35890530	41873570

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

ANNEXE 6 : Calcul des indicateurs financiers

La valeur actuelle nette

Nous allons calculer la VAN par la formule suivante :

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

Avec MBA: Marge Brute d'Autofinancement

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

n : la durée de la récupération des capitaux investis

C : montant d'investissement s'élève à Ar 68 628 000

Présentation de calcul de VAN

Années	MBA	$(1,22)^{-n}$	MBA $(1,22)^{-n}$
1	17426000	0,8	13940800
2	27923490	0,7	19546443
3	35890530	0,6	21534318
4	41873570	0,5	20936785
			75958346

Donc, VAN= 75 958 346 – 68 628 000

VAN= 7 330 346

Le taux de rentabilité interne

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

Présentation de calcul de TRI

Années	MBA	22%	40%
1	17426000	13940800	12198200
2	27923490	19546443	13961745
3	35890530	21534318	14356212
4	41873570	20936785	12562071
		75958346	53078228

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



$$\frac{68628000 - 75958346}{53078228 - 75958346} = \frac{\text{TRI} - 22\%}{40\% - 22\%}$$

$$\text{TRI} - 22\% = 0.32 \times 18\%$$

$$\text{TRI} = 27,76\%$$

La durée de récupération de capitaux investis

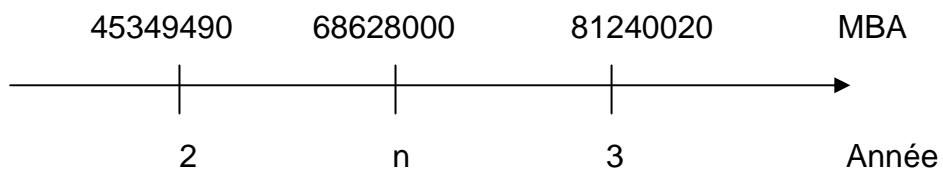
Pour connaître la capacité de récupération des capitaux investis, nous le calculons à l'aide de MBA.

Présentation de calcul de DDRCI

Rubriques	Année1	Année2	Année3	Année4
MBA	17426000	27923490	35890530	41873570
MBA cumulée	17426000	45349490	81240020	123113590
Investissement		68628000		

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

Soit n la date à déterminer, donc nous avons :



$$\frac{68\ 628\ 000 - 45349490}{81\ 240\ 020 - 45349490} + 1 = 1,65$$

$$n = 1,65 \text{ années}$$

$$0,65 \times 12 \text{ mois} = 7,8 \text{ mois ou } 8 \text{ mois}$$

$$0,8 \times 30 \text{ jours} = 24 \text{ jours}$$

$$\text{DDRCI} = 1,65$$

Auteur : MORELY Tabo Aristide
Tel : 0324092161 ou 0330651368
E-mail : morely2007@yahoo.fr

TITRES : « LE DEVELOPPEMENT LOCAL ET L’ADEQUATION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DU CDA AUX REALITES DANS LA REGION DIANA »

RÉSUMÉ

La lutte contre la pauvreté est au cœur de la politique générale de Madagascar. La meilleure solution pour résoudre ce problème est la création d’emploi car ce dernier assure le revenu et constitue un important facteur de développement. Or toutes les secteurs de travail a besoin d’un travailleurs qualifiés et compétents donc l’éducation et la formation sont très indispensables.

D’après la statistique, dans la région DIANA le taux de chômage est très élevé 7,6% par rapport aux autres ; c’est pour cela que nous la choisis pour mener notre étude. Notre objectif est donc d’appliquer une formation adéquate dans celle-ci afin d’aider les jeunes et les adultes à trouver des travailles qui leur permet d’augmenter son niveau de vie ce qui entraîne à son tour le développement de la région. Ainsi la création d’un centre de formation professionnelle en ouvrage en bois s’avère nécessaire.

Mots clés : Développement local, emploi adéquat, formation professionnelle, centre de formation.

Nombre de pages : 71
Nombre de tableaux : 33
Nombre de figures : 02
Nombre d’annexes : 06

Présenté par : MORELY TABO Aristide

Encadreur professionnel: RAKOTOMANGA François Aimé

Attaché de direction chargé de suivi des projets

Encadreur pédagogique : RAKOTOARISON Rado Zoherilaza
Maître de conférences