

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

MEMOIRE DE MAITRISE

L'ACCES A LA FONCTION PUBLIQUE
cas de l'administration pénitentiaire malgache

Présenté par : RAMAROJAONA Rovaniaina

Membres du jury :

Président du Jury : Monsieur Pr. RAMANDIMBIARISON Jean Claude

Juge: Monsieur SOLOFOMIARANA RAPANOEL Bruno Allain

Rapporteur : Monsieur RAZAFINDRALAMBO Martial

Année universitaire : 2006 – 2007

Date de soutenance : 28 Février 2008

REMERCIEMENTS

Je tiens à remercier toutes les personnes qui ont contribué à la réalisation de ce livre. Je pense notamment à mon Grand père, ma mère et ma sœur.

J'adresse aussi mes remerciements aux membres du Jury à savoir :

- Monsieur Pr. RAMANDIMBIARISON Jean Claude
- Monsieur SOLOFOMIARANA RAPANOEL Allain
- Et surtout à mon rapporteur Monsieur RAZAFINDRALAMBO Martial

Je remercie également tout le personnel de l'Ecole Nationale d' Administration Pénitentiaire pour les aides qu'il a fourni et le personnel de la Maison Centrale d'Antananarivo et de la Maison de Force de Tsiafahy.

Enfin, je m'adresse à la « promotion Mendrika » qui a porté son intérêt à ce sujet d'étude et a voulu y participer.

SOMMAIRE

Introduction

Première partie : DE LA FORMATION A L'EMPLOI

Chapitre I : L'effervescence de l'enseignement

Chapitre II : Le déterminisme culturel

Chapitre III : La détermination individuelle

Deuxième partie :

L'INSERTION DES JEUNES A L'EMPLOI DE L'ADMINISTRATION

Chapitre I : La fonction publique en question

Chapitre II : Le recrutement dans l'administration pénitentiaire

Chapitre III : L'intégration des recrues au monde du travail

Troisième partie : COHERENCE ENTRE FORMATION ET EMPLOI

Chapitre I : L'adaptation de la formation à l'emploi

Chapitre II : Les contraintes liées à la formation et à l'emploi

Chapitre III : Les perspectives d'accès à la fonction publique

Conclusion

Bibliographie

Table des matières

Liste des tableaux et illustration

Abréviations et sigles

Annexes

INTRODUCTION

Le travail a beaucoup évolué durant les dix dernières années. Les formes se sont diversifiées allant des plus précaires aux plus stables. Le travail s'étend même sur le champ culturel et social. L'organisation sociale en est bousculée tendant au changement. La désorganisation sociale est inhérente à la désorganisation économique et réciproquement de l'économie au social.

Le travail tend à modifier le comportement social. L'emploi se développe mais ne s'adresse pas à l'ensemble des individus. L'éducation est un des critères pertinents au niveau du recrutement. Ainsi avec ses disparités, le travail n'est pas sans problème. L'offre d'emploi est faiblement représentée par rapport à la demande. Le marché du travail offre en vérité beaucoup plus de chômeurs que d'emploi. Ceci n'est pas sans répercussions sur l'organisation sociale.

La recherche d'emploi devient de plus en plus rude dans la conjoncture actuelle. D'autre part, les jeunes recherchent un emploi plus spécifique. La formation en est un déterminant. Elle est un élément clé au niveau du choix d'emploi choisi mais aussi sur le recrutement que les entreprises entreprennent. La diversification de l'emploi, l'augmentation du chômage et l'évolution de la formation constituent un nœud aux problèmes sociaux du monde contemporain.

Par rapport à ce contexte, la mondialisation véhicule un autre principe : le concept de démocratie. Ce concept sous tend le plus souvent la bonne gouvernance ce qui à pour conséquence le rôle primordial de l'Etat. Ceci se traduit par l'amélioration de la qualité des services publics. En ce sens, le personnel devient de plus en plus compétent et accède aussi à un meilleur statut. Le recrutement de nouveaux agents de l'Etat ne cesse de croître. Les exigences de l'Etat, sur la compétence de son personnel, se raffermissent de jours en jours montrant sa volonté de s'intégrer au monde.

L'administration pourtant se caractérise comme un cercle fermé. Souvent le concept d'élitisme, de reproduction sociale voire même de corruption s'y joint. L'administration est plus connue sous la désignation de « fonction publique ». Elle se conçoit comme une ascension sociale ou tout simplement de réussite sociale.

L'enjeu de la fonction publique est à la fois sociologique et économique. Elle est aussi culturelle. Elle considérée comme réservée à un nombre limité de personne. Ces personnes sont aussi jugées comme les plus dignes par leur culture et leur connaissance.

Ce qui caractérise surtout l'intégration à ces fonctions. Afin de faciliter cette intégration, l'administration a mis en place des formations professionnalisant.

I – La problématique

Comment accéder aux fonctions publiques doit être la question posée par tous. L'accès à la fonction publique se fait suite à une formation. Fondamentalement, ces formations sont destinées à tout le monde. Cependant, elle nécessite une grande connaissance du domaine de travail choisi. L'accès comprend des obstacles et des atouts qui vont être développés ci-après.

Quels sont les atouts et les obstacles des jeunes pour accéder à la fonction publique ?

Les conditions d'accès à la fonction publique constituent la préoccupation première de cette étude. Le débat actuel s'ouvre sur l'égalité des chances de chacun face au marché du travail. La fonction publique fait l'objet d'une lutte impitoyable. C'est un espace convoité en, ce qu'elle représente. L'administration définie ci haut est une institution sociale inséparable à la culture surtout dans les pays en voie de développement comme le cas de Madagascar.

Comment se présente l'accessibilité aux emplois de la fonction publique ? Sachant que c'est une institution qui possède un statut particulier au niveau de la société, peu nombreux sont ceux qui y parviennent. Les obstacles sont omniprésents freinant l'accès. Ceci se rapporte à un certain profil que l'Etat impose aux intéressés. Il existe aussi des atouts favorisant l'insertion. C'est sur ce champ que les débats de cette recherche seront orientés à partir de l'administration malgache.

II – Hypothèse

L'éducation est facteur déterminant de la vie d'un individu au sein de la société. Elle peut être la cause des échecs à l'intégration au monde social. Elle peut en être aussi sa réussite. Il en est de même pour le monde du travail. En ce sens, l'éducation répressive constitue l'une des moyens utilisés pour faciliter cette intégration au monde du travail.

L'éducation répressive se définit comme les mesures prises par l'Etat pour réinsérer les individus vulnérables. Il s'agit le plus souvent des marginaux comme les délinquants ou encore des sans abris. C'est un ensemble d'action visant à la professionnalisation de ces individus. Pour le moment, cette forme d'éducation se présente surtout dans les établissements pénitentiaires et les centres de redressements.

Cette éducation répressive est considérée comme tendant à l'insertion directement professionnelle. Du moins, il s'agit de formation à court terme permettant à un individu d'acquérir les bases d'un métier. Le concept de corruption se conjugue aussi à l'éducation répressive. L'environnement dans lequel se fait cette formation est très précaire notamment en milieu carcéral.

L'éducation répressive dans bien des cas ne favorise pas la réinsertion sociale. L'accès aux emplois de la fonction publique peut en être affecté. Il s'agit plutôt d'une manière de calmer la pression qui s'exerce déjà sur le marché du travail et d'éliminer ceux qui sont marginalisés par le système éducatif.

La seconde hypothèse posée au cours de cette étude met l'accent sur le fait que l'éducation favorise l'insertion directement professionnelle et surtout des jeunes. L'éducation familiale en est la plus remarquée. Mais, il s'agit plutôt de l'enseignement et de la formation professionnelle.

Le premier postulat est de dire que ceux qui ont été scolarisés ont plus de chance d'obtenir un emploi. L'éducation est un critère fondamental pour obtenir un emploi. Aussi, la fonction publique est – elle beaucoup plus facile d'accès pour les jeunes ayant un parcours scolaire plus poussé.

L'éducation est aussi destinée à se familiariser avec l'environnement de travail. Les formations professionnelles vont dans cette logique. Elles sont en train de se répandre avec la mondialisation. Elle a été éveillée déjà par la démocratisation de l'enseignement. De plus, nouvelle forme d'éducation tend à modifier la structure de l'enseignement.

L'éducation reçue par chaque individu est incomparable. Elle diffère d'un individu à un autre même s'il s'agit de jumeaux. Afin de recruter le personnel qu'elle recherche, l'Etat a mis en place des profils pour faciliter le recrutement mais aussi pour assurer la standardisation du personnel.

Les profils établis par l'administration sont beaucoup plus rigides par rapport à ce qu'exigent les entreprises privées. Néanmoins, les qualifications requises pour les postes sont très variées. Elles vont des parcours scolaires primaires jusqu'aux universitaires.

Dans le cas de l'administration pénitentiaire malgache en particulier, les profils des agents de l'Etat varient en fonction des postes à pourvoir. Cependant, elle reste accessible à tous.

III – Objectifs

Cette étude répond à des objectifs précis pour ne pas perdre de vue la problématique posée plus haut.

Les objectifs généraux de cette étude se concentrent sur quatre points majeurs. Il s'agit d'une part des mécanismes de la fonction publique par rapport à l'administration pénitentiaire. D'autre part, les objectifs concernent le comportement des individus face au contexte que vit le monde du travail actuellement.

Cerner la fonction publique est une tâche difficile par sa complexité. Il est utile de dire que l'Etat est un ensemble d'organes travaillant les uns indépendamment des autres. Sinon, les emplois de la fonction publique sont régis par le même statut à quelques exceptions près.

Déterminer les mécanismes et les résultats est le premier objectif de cette étude. Ceci se réalise en observant le comportement de l'administration pénitentiaire. L'étude part du recrutement du personnel.

Par rapport à ce qui est normal, les comportements anti-sociaux ont des répercussions sur différentes dimensions qui peuvent être social, psychologique et économique. Ces répercussions agissent sur l'évolution du social ce qui nécessite l'identification des impacts de ces comportements anti-sociaux mais aussi des comportements normaux.

Cette étude est consacrée à la fonction publique. Identifier et caractériser ses atouts et ses obstacles sont nécessaires afin de définir ses mécanismes. Les potentiels de l'administration se définissent par rapport à ses faiblesses et ses atouts. Sa structure évolue en fonction de ces deux caractéristiques et du contexte.

Les objectifs spécifiques se concentrent sur les caractéristiques des pratiques usuelles de l'administration pénitentiaire. Il s'agit aussi de montrer l'impact de ces pratiques sur la population pénale.

Les objectifs spécifiques de cette étude se concentrent avant tout sur le fait de dégager les caractéristiques des pratiques usuelles dans l'administration pénitentiaire. Il a pour but de mettre en valeur les performances des acteurs c'est-à-dire des fonctionnaires et de l'administration elle-même par rapport à ses objectifs. De ce fait, il s'agit d'analyser ses pratiques pour déterminer la réalité de son fonctionnement.

Apprécier les impacts et pratiques usuelles au niveau de la population carcérale et des communautés est le second objectif de cette étude. Il se centre sur la rentabilité de la formation. La formation se veut d'améliorer les pratiques afin de mieux respecter la population carcérale et de la communauté. Les impacts de ces pratiques sont donc très importants et à déterminer.

IV – Approche méthodologique

Le courant sociologique contemporain a surtout été marqué par les concepts de Pierre Bourdieu et de Jean Claude Passeron sur le rôle déterminant de la famille. Par rapport à cela, la théorie des classes de Marx n'est pas à négliger en matière d'éducation car elle définit le mieux l'objectif de l'éducation. L'éducation connaît deux grands courants sociologiques bien distincts. Il s'agit de l'approche atomistique et de l'approche holistique.

L'approche atomistique se définit comme des approches théoriques plaçant l'individu au centre de la recherche. Elle ne tend pas à définir l'individu comme le résultat de la société. Elle définit plutôt le comportement de l'individu comme partant de ses objectifs et de ses convenances personnelles.

L'individualisme méthodologique est un courant contemporain. Il suit la pensée affirmée par Weber. Il a été développé par Raymond Boudon. Il est celui qui a abordé cette approche avec le plus de cohérence et a apporté une avancée fondamentale dans la pensée sociologique. Ce courant part du postulat que les individus sont les seuls maîtres de leur choix. Chaque individu est responsable de son action. Le comportement de l'individu est le résultat de son choix et ceci par rapport à son objectif. Ce courant est adopté ici pour mieux rendre compte du choix des nouveaux recrues sur leur choix pour travailler dans l'administration pénitentiaire. Le métier d'agent pénitentiaire n'est pas sans risque ajouté à la promiscuité du milieu carcéral. Les établissements pénitentiaires constituent des institutions totalitaires étudiées par Goffman. Il décrit le lien particulier existant entre le personnel et les personnes détenues par ses institutions.

L'approche holiste se conçoit comme l'approche de l'individu par la société. En effet, la société modèle l'individu. Dans un sens très simplifié, la société forme l'individu par le processus de socialisation. Un individu ne peut se former lui-même. La culture est à la base de cette conception. C'est pour quoi, l'approche de l'interactionnisme symbolique est pertinente pour mettre en relief le rôle de la formation des agents pénitentiaires sur le

comportement de ceux-ci au travail. L'Ecole Nationale d'Administration Pénitentiaire est le centre de ce processus de transmission de l'éthique de cette administration.

La technique utilisée lors de cette enquête est l'échantillonnage pour le personnel pénitentiaire. Il n'a pas été possible d'enquêter auprès de l'ensemble du personnel. Le choix des lieux d'enquête se distingue par l'importance des établissements. Ces établissements sont notamment la Maison Centrale d'Antananarivo et la Maison de Force de Tsiafahy. Le rôle du personnel instructeur de l'école n'est pas à minimiser. Leur conception de la formation et de la réalité de l'emploi est toute aussi importante pour cette étude.

V – Le terrain

La fonction publique est en ce moment en plein essor. C'est un domaine très peu étudié et qui pourtant, est une institution sociale à part entière. C'est dans cette optique que le choix s'est tourné vers l'administration.

L'administration pénitentiaire est le terrain choisi pour représenter ce domaine qu'est l'administration. Présent depuis la colonisation, elle témoigne du mécanisme de l'institution. Les problèmes qu'elle rencontre sont présents au niveau de tous les organes des services publics.

L'enquête s'est déroulée en deux étapes bien distinctes. Il concerne la phase de pré-enquête et l'enquête proprement dite.

La phase de pré – enquête touche le domaine de la reconnaissance du terrain. Il concerne en premier lieu de la documentation. Tout d'abord, la phase de documentation se concentre les études réalisées sur le domaine de l'éducation, de la formation et du travail. Il s'agit des recherches théoriques sur la base des bibliographies faites autour de ces thèmes.

Le pré enquête insiste sur le premier contact avec l'administration pénitentiaire afin de vérifier la faisabilité de cette étude. Il serait vain de réaliser cette étude sans voir la réalité au sein de cette administration. Il est utile de déterminer si cette administration est bien représentative de l'ensemble des institutions publiques. Sans oublier que cette administration comporte ses spécificités face à d'autres par rapport au rôle qu'elle joue. Ensuite, l'élaboration du questionnaire est la phase suivante.

L'enquête est réalisée au sein de l'école nationale d'administration pénitentiaire sise à Tamatave. Cette enquête concerne les nouvelles recrues de cette administration qui y

suivent leur formation. C'est la seule école destinée à former l'ensemble du personnel pénitentiaire pour le moment en Afrique d'où sa pertinence. Elle comprend une formation continue et une formation initiale.

Pour ce qui concerne cette étude, il s'agit de définir le profil réel des agents pénitentiaires formés par cette école. Comment accéder à l'école qui est l'organe de recrutement des futurs agents. D'autre part, il se centre sur l'intégration des recrues à la réalité de l'emploi. Par rapport à ce qui se passe à l'école nationale de Tamatave, il a été jugé utile de voir l'évolution du personnel de l'administration pénitentiaire et son organisation. Certes, ce serait trop superflu d'analyser la part de la formation sans comparer avec l'évolution du monde de travail. En effet, la réalité est toujours différente des cours théoriques transmis pendant la formation. De plus, il est toujours difficile d'intégrer une institution fermée comme l'administration pénitentiaire. Ceux qui y ont fait carrière ont leur mode de fonctionnement propre. Et qui pourtant diverge de ce qui est enseigné à l'école.

Le mode d'enquête diffère selon les types des interviewés. Les enquêtés se catégorisent en trois groupes. Le premier groupe concerne les nouvelles recrues. L'interview les concernant a été réalisée auprès de l'école elle-même. L'interview va du type directif au style libre. Le type directif concerne les informations générales des élèves ainsi que celle de son évolution au sein de la formation. L'interview libre concerne leur motivation et leur conception du métier d'agent pénitentiaire. Le nombre des élèves interviewés est égal à 100. L'enquête a été réalisée sur la totalité des élèves agents pénitentiaires.

Le second groupe d'enquêté correspond au personnel de l'école. Ce type regroupe à la fois les dirigeants de l'école mais aussi les formateurs permanents et vacataires. En ce qui concerne ce second groupe, l'interview est de type semi directif. Les thèmes tournent autour de l'administration pénitentiaire. Le questionnaire porte aussi sur le niveau des élèves agents en général et leur adaptation aux cours. Les risques du métier d'agents et l'évolution de la carrière de ces élèves ont été aussi à l'ordre du jour. Pour ce second groupe, l'enquête n'a pu être entreprise sur l'ensemble du personnel. Les interviewés sont les responsables des services et 10 instructeurs sur les 22 présents sur le site.

Ceux qui sont en activité représentent le troisième groupe d'enquêté. C'est les professionnels qui sont aussi à l'honneur. Il est difficile de cerner la situation actuelle de

l'administration pénitentiaire sans passer par eux. En effet, beaucoup de critiques et de clichés se braquent sur ce département. Une organisation à l'écart du grand public, son fonctionnement demeure un mystère pour tous. La relation entre les agents pénitentiaires et les personnes détenues apparaît pourtant comme au centre de cette organisation. D'où la nécessité de les interviewer. L'enquête est entreprise auprès des agents mais aussi au niveau de certains responsables de service de ce département à savoir les Chefs de service et Chef d'établissement et surtout les Chefs de poste. L'interview est de type libre. Il porte sur la vie intra muros. Les thèmes abordés sont notamment leur relation avec les personnes détenues et les visiteurs, la relation qui existe entre le personnel surtout des anciens avec les nouveaux.

Cette enquête s'est faite au mois de Juin et Juillet 2007. C'est la période de stage des élèves de l'école qui facilite le cadre de cette enquête. La confrontation entre les élèves et les anciens permet également de voir le mode d'intégration qui se passe entre eux. De plus, les personnes concernées sont beaucoup plus faciles à approcher durant cette période.

VI – Les limites de la recherche

La recherche présente certaines limites par rapport au contexte de l'enquête. Les contraintes liées d'une part résultent de la documentation, et d'autre part, de la procédure d'enquête en lui-même.

Concernant la documentation, l'accès aux ouvrages ministériels n'a pas été possible ne permettant pas d'établir un lien entre l'évolution des différents ministères et de la fonction publique en général. Les mises à jours des bases de données axées sur la formation, l'emploi et le chômage ne favorisent pas non plus d'apprécier en profondeur le contexte actuel de ce domaine.

Le problème demeure aussi au niveau de l'enquête lui-même. Il est à constater que cette recherche est tout à fait ponctuelle. Il ne représente qu'une classe de recrutement sur les quatre qui se sont succédées. En plus, il ne s'agit que d'un département auprès d'un ministère de l'administration centrale. La taille de l'échantillon enquêté est relativement faible. Son effectif est égal à 100. Ce problème est notamment dû aux contraintes financières et la volonté de rétention d'information qui s'opèrent auprès du ministère pour une raison inconnue. Le plus grand problème de cette enquête se manifeste aussi par son contenu lui-même. Etant un corps soumis aux obligations de confidentialité, une partie des informations recueillies ne peuvent être diffusées dans ce document.

Pour mettre ce travail au clair, il est réparti en trois parties distinctes. De prime abord, il est utile de mettre l'accent sur l'évolution de la formation à l'emploi. En second lieu, par rapport à cette évolution, l'insertion des jeunes au niveau de l'administration pénitentiaire sera discutée en deuxième partie. En troisième partie, la question de l'adéquation de la formation à l'emploi sera développée sur le débat ouvert dans ce travail.

Première partie :

DE LA FORMATION A

L'EMPLOI

Première partie : DE LA FORMATION A L'EMPLOI

Le parcours allant de la formation n'échappe à la difficulté. Cependant, il a été observé que l'avenir peu être préparé. Diverses conceptions vont même à penser que l'avenir d'un individu est déjà tout tracer. Et cela sous l'influence de la société dans lequel l'individu vit. Par rapport à cela, il faut mettre l'accent sur le rôle que l'enseignement à cet effet. Cette première partie traite des concepts fondamentaux allant de la socialisation jusqu'à celle de l'emploi qui est rencontré actuellement. Cette première partie débute avec l'effervescence de l'enseignement. L'enseignement n'a cessé d'évoluer ces dernières années. Ensuite, il est question du déterminisme culturel qui agit sur l'individu et l'influence dans la construction de sa personnalité et conjointement de son avenir. Enfin, il ne faut pas oublier la détermination individuelle car bien qu'il soit influencé par son environnement social, l'individu est le seul à apprécier de la voie dont il veut conduire sa vie en fonction de ses objectifs.

Chapitre I : L'EFFERVESCENCE DE L'ENSEIGNEMENT

Section I : L'évolution de l'enseignement

L'enseignement rejoint les buts de l'éducation dans la formation des individus. Par contre, il n'est pas un processus indépendant de l'éducation ; il en fait partie. L'éducation comme il est défini est le processus de transmission des normes et des valeurs ainsi que l'ensemble des connaissances permettant à l'individu d'être autonome. L'enseignement en est l'instrument.

L'enseignement revêt plusieurs formes. Il s'oriente sous divers aspects à la fois des sciences mais aussi de l'éthique. L'enseignement se distingue surtout du rôle que joue l'école dans le processus. Cependant, il est utile de définir le concept d'enseignement.

1 – 1 – La conception de l'enseignement

L'enseignement se conçoit différemment entre la sociologie et la pédagogie. Du point de vue économique, l'enseignement est compris aussi comme complémentaire à l'éducation.

1 – 1 – 1 – Du point de vue sociologique

L'école se ramène aussi à la socialisation de l'individu. L'enseignement transmet les valeurs culturelles d'une société. Elle se concentre sur la conscientisation des élèves sur

leur rôle dans leur vie future. Par leur programme, les enseignants se chargent tout à la fois d'intégrer l'individu au groupe. C'est ici qu'entre en jeu le concept de reproduction sociale développé par Bourdieu et Passeron dans leur œuvre en commun « *les héritiers* ».

L'enseignement constitue un enjeu social. L'enseignement se perçoit comme ressource. Pourtant, cette ressource va être la première indication de l'intégration à la société. Selon Bourdieu qui s'intéresse principalement au rôle de l'école, le cursus scolaire définit à l'avance l'appartenance à une position sociale déterminée. Un individu acquiert sa place au sein de la société en fonction de ses études.

1 – 1 – 2 – Du point de vue pédagogique

L'enseignement est pour les pédagogues la fonction première de l'école. Il se comprend comme la préparation de l'individu à la vie active. L'enseignement se comprend comme un processus d'intégration de l'individu au monde des connaissances. Le parcours suivi par l'individu détermine le degré de connaissance qu'il a acquis au cours de sa vie. L'enseignement se comprend comme formation. En ce sens, il sert à former un individu au monde du travail. Il transmet l'ensemble des connaissances et techniques nécessaire à celui-ci. En fait, l'école offre à l'individu des ressources intellectuelles.

1 – 1 – 3 – La dimension économique de l'enseignement

L'enseignement tient un enjeu économique majeur. Cet enjeu se partage en deux dimensions. D'une part, il part de l'investissement entrepris dans l'enseignement. D'autre part, l'amélioration de la production dans le processus économique est le résultat attendu de cet investissement.

L'enseignement constitue un investissement très lourd pour une famille. En effet, cet investissement coûte très cher du point de vue financière. L'enseignement engendre une dépense immense par les matériels qu'il demande.

Mais, il s'agit aussi d'un investissement en temps. Car la formation scolaire dure au minimum cinq à sept ans. Ceci aboutit aux connaissances élémentaires comme le calcul et l'alphabétisation; bref, l'éducation de base.

Pour les pays en voie de développement, cet investissement est très lourd vu que l'enfant entre très tard à l'école. L'âge auquel il intègre l'école correspond à l'âge où il peut déjà travailler pour sa famille. D'ailleurs, les familles optent en général pour la production au lieu de l'école.

L'investissement réalisé dans l'enseignement se donne comme objectif d'améliorer la production dans le processus économique. En d'autres termes, l'enseignement conditionne le développement de la production. En effet, il est clair que le personnel doué contribue plus à une meilleure qualité de travail. Dans le cas de l'agriculture, de l'industrie et même du secteur des services, l'efficacité au travail et à la recherche est accélérée. L'exemple de vulgarisation et des formations du personnel pour le développement n'est plus à démontrer.

1 – 2 – Le rôle de l'école

L'école est une institution sociale chargée de l'enseignement des individus. La plus grande part de l'éducation est remplie par elle. En effet, c'est à l'école, tout d'abord qu'un individu passe la majorité de son temps. L'école se comprend donc comme la seconde famille de l'individu.

Par l'école, l'individu se socialise et se rend autonome. Mais le rôle de l'école ne se tient pas à ce seul fait. Elle reproduit le sociale dans le sens où elle véhicule les valeurs sociales.

1 – 2 – 1 – L'école : Agent de socialisation

L'école peut être considérée comme l'institution par laquelle sont transmises, d'une génération à l'autre, les normes, les valeurs de la société dont elle est le reflet¹. Ce rôle de l'école a été attribué par la psychologie de l'éducation et la psychologie cognitive. Il a été dit que l'individu, notamment dans le cas de l'enfant, passe la majeure partie de son temps à l'école. Ce temps passé à l'école constitue déjà la socialisation des enfants. Les enfants s'adaptent au milieu et créent une relation. L'école se construit aussi l'avenir.

Selon Piaget qui est à l'origine de la psychologie du développement, c'est à l'école que l'individu s'accommode à la relation sociale. C'est là que se passe le processus de socialisation en laissant à l'enfant la faculté de s'y adapter. Il y apprend à vivre en groupe qui est représenté par la classe. L'adaptation se fait selon le milieu par la création des liens. Piaget constate le besoin de créer une relation entre les enfants. Cette relation peut se manifester par l'hostilité ou par l'amitié. Ce besoin d'affirmation de soi est à souligner dans cette adaptation au milieu. Car l'affirmation de soi ne signifie pas le renfermement de l'enfant sur lui-même mais plutôt une manière pour lui de se repérer par rapport aux autres. Donner et de recevoir sont les enjeux de cet apprentissage. Pour Piaget, c'est cette relation

¹ Durkheim, (E), 1980, « *Education et sociologie* », P.U.F

qui détermine l'interaction entre les enfants source de la socialisation future. Elle vise également à assurer à chaque individu le développement de toutes ses capacités physiques, intellectuelles et morales.

Selon Lev Vygotski, l'influence positive des individus plus âgés ou plus expérimentés à l'instar des aînés, adultes, moniteurs s'exerce sur l'individu en cours de formation. Cette seconde voie de l'apprentissage consiste dans les effets des pressions sociales et culturelles, extérieures et, par exemple, scolaires, sur le développement individuel. La motivation à l'acquisition des connaissances est démultipliée par le fait d'avoir à gérer des relations sociales: rapports conflictuels, par exemple, dont la résolution va de pair avec la résolution du problème cognitif. Ainsi, le fait d'avoir à confronter les points de vue entre deux enfants qui partent de conceptions a priori opposées favorise l'émergence d'un processus de négociation au plan cognitif, mais aussi relationnel, et à l'issue de ce processus, les acteurs du conflit s'approprient véritablement une solution élaborée en commun.

1 – 2 – 2 – L'école et la reproduction

L'école est soumise à la controverse. D'un côté, il s'agit de socialisation ; de l'autre, de reproduction sociale. La reproduction se base sur la culture sociale que reproduit l'école. Il ne faut pas oublier l'enjeu de la reproduction sociale.

1 – 2 – 2 – 1 – La transmission de l'habitus

L'habitus est un « système de dispositions durables » qui conditionnent le rapport de l'être humain à son monde et qui lui transmet son groupe d'appartenance en exerçant sur lui une action pédagogique » d'après Bourdieu¹. Ce qui est intéressant à savoir, c'est que l'habitus dote l'individu d'un capital culturel qui hiérarchise les dispositions dans l'espace social en se distribuant entre les classes. C'est ce que Louis Pinto affirme. L'habitus est à la source de la position sociale.

L'habitus se transmet par l'éducation et surtout grâce à l'école. Les valeurs sociales se transmettent par les programmes scolaires. C'est pourquoi le principe de la reproduction sociale. En effet, l'école reproduit les mêmes valeurs dotant ainsi les individus de la même ressource que sa génération précédente.

1 – 2 – 2 – 2 – La violence symbolique

¹ Bourdieu, Pierre, L'école conservatrice. Les inégalités devant l'école et devant la culture, « *Revue française de sociologie* », 09/ 07/1966, vol.7: n°3, p.325-347

L'habitus sous tend la culture de classe. La culture de classe est défendue par l'école. L'école exerce ce que Bourdieu et Passeron¹ désigne par la « violence symbolique ». La violence symbolique est la transmission latente des valeurs d'une classe. Cette transmission se perçoit comme violente par la légitimité de l'école. L'école est « l'autorité pédagogique qui exerce le pouvoir de définir l'arbitraire culturel à imposer » toujours selon eux. L'habitus de la classe dominante devient un « arbitraire culturel » vu qu'elle n'a aucun critère objectif mais dépend de l'institution scolaire modèle reconnu et partagé par sa légitimité dans le champ social.

1 – 2 – 2 – 3 – L'inégalité scolaire

Au-delà des moyens, le système scolaire s'est aussi démocratisé sans transformer ses méthodes pédagogiques. Il fonctionne pour beaucoup sur la sélection par l'échec et sur la peur qu'elle suscite. L'évaluation est permanente jusqu'au bachotage, tandis que les moyens mis à la disposition des enfants et des jeunes pour les aider et les soutenir dans leur travail personnel restent dérisoires dans le cadre du système lui-même. A ce jeu, les catégories les plus défavorisées sont fatalement perdantes. Ce qui soutient les thèses de Bourdieu et Passeron. La classe défavorisée est toujours la victime. Il faut considérer le rôle de l'école elle-même dans la production des inégalités scolaires sur le débat sur l'école.

1 – 2 – 3 – L'émancipation de l'individu

Il est évident que le rôle de l'éducation est de permettre l'épanouissement de chaque personne. L'individu s'émancipe grâce à l'enseignement qu'elle a reçu. Son autonomie est moins sensible lorsqu'il a accumulé un capital nécessaire. Ce serait par ses propres mérites qu'il pourrait évoluer dans le monde social. Ici rentre en jeu l'égalité des chances face à l'école.

Cette part de l'enseignement réfute la théorie de la reproduction sociale vu que l'enseignement donne à l'individu l'ensemble des connaissances nécessaires. L'objectif de l'enseignement est de doter l'individu d'un savoir, d'un savoir faire et d'un savoir être. Le savoir être correspond à la capacité de produire des actions et des réactions adaptées à l'environnement humain et écologique. Il représente la partie « affective » et « comportementale » de l'éducation.

¹ BOURDIEU, Pierre ; PASSERON, Jean-Claude, « *Les héritiers : les étudiants et la culture* », Paris : Edition de Minuit, 1964

1 – 3 – La diversification de l'enseignement

1 – 3 – 1 – Le contexte politique

Les années 80 voient l'effacement du monde socialiste. Une nouvelle ère prend place. C'est l'avènement de la démocratie. La privatisation de l'enseignement se vulgarise

Le plus marquant dans l'histoire de la démocratie est la privatisation de l'enseignement. Les établissements privés apparaissent partout avec divers slogan notamment sur la formation qu'ils offrent. La libéralisation de l'enseignement caractérise la démocratie. La durée de la formation se diversifie selon chaque formation ainsi que les cours dispensés ne sont plus contraints de suivre le parcours académique.

Actuellement, le système Licence Master Doctorat tend vers cette perspective de permettre à chacun de parfaire sa connaissance malgré le manque d'infrastructure. Ce système favorise aussi la standardisation des cursus sur le plan international. En effet, les diplômes obtenus dans une université gardent sa valeur dans une autre université.

1 – 3 – 2 – L'évolution technologique

L'avancé technologique se distingue sur la diversification l'enseignement. Cette diversification se manifeste sur le domaine de la formation. Les formations offertes soient par les établissements publics soient par les institutions privées augmentent considérablement. Les filières auprès de l'enseignement secondaire par exemple tendent à se spécialiser. A l'instar des filières techniques et générales, l'art des métiers devient de plus en plus valoriser.

Section 2 : LA DEMOCRATISATION DE L'ENSEIGNEMENT

La démocratie se définit banalement comme le pouvoir aux peuples. Mais, il se comprend comme l'égalité de chaque individu dans la société. Il s'agit de l'égalité en droit. Ainsi, l'égalité d'accès à l'emploi et à l'éducation qui auparavant se réservaient à la classe dominante et aux clercs est admise pour tous.

C'est dans ce contexte que la démocratisation de l'enseignement s'insère. Primo, il s'agit de l'égalité de chance de chaque individu d'accéder à l'école. Secundo, il y a la liberté de choix de ces mêmes individus de suivre la formation qu'ils recherchent. Tercio, la démocratisation se démarque aussi et surtout par l'autodidactie.

2 – 1 – L'égalité des chances d'accéder à l'école

Le problème majeur de la politique d'éducation repose avant tout sur l'égalité des chances de chaque individu d'accéder à un enseignement même de base. L'Etat y joue un rôle capital. Il s'agit des dispositions quelle prend pour atteindre cette objectif. Ces dispositions sont d'ordre légal et infrastructurel.

2 – 1 – 1 – Les dispositions légales

L'école est gratuite, laïc et obligatoire jusqu'à l'âge de 16 ans. C'est sur ce principe que les Etats de Nord et du Sud se sont entendus pour permettre l'éducation pour tous. La gratuité de l'enseignement élimine déjà le coût très lourd de la scolarité. Elle permet à tous l'accès à l'enseignement. La laïcité des établissements publics ouvre le monde de l'école sans discrimination religieux, ethnique ou d'ordre politique. L'échec de l'école auparavant repose évidemment sur ce critère. Une minorité seulement accède à l'école pour favoriser la domination par la connaissance.

Les dispositions légales obligent les parents à envoyer leur enfant à l'école imposé par les nations unies. Dans les pays en voie de développement, la main d'œuvre que représentent les enfants est très sollicitée. Par rapport aux coûts que manifeste l'enseignement, le choix des parents s'oriente plus vers le travail. Le fait que l'école soit obligatoire augmente le nombre d'enfant inscrit dans les écoles.

2 – 1 – 2 – Les infrastructures

L'accroissement de la population estudiantine va de pair avec l'augmentation des jeunes non scolarisés. Ce taux est obtenu par le rapport entre les enfants en âge d'être scolarisé et ceux qui sont réellement inscrits dans les écoles.

Ceci est dû en grande partie à la faible capacité d'accueil des établissements publics. Que ce soit en Europe, aux Etats-Unis ou dans les pays en voie de développement comme la situation en Afrique, les écoles sont surpeuplées. Le manque d'infrastructure est un problème mondial. Malgré les efforts envisagés pour combler le manque d'école, ce manque persiste avec l'accroissement permanent des inscriptions.

2 – 2 – De l'enseignement général aux formations professionnelles

Le concept de démocratie moderne tend vers la libéralisation c'est -à- dire le droit de choisir. Il en va de même pour la formation. Il s'agit aussi d'une orientation dans la gestion de carrière. Si au départ, l'enseignement se résume à une formation académique

partant d'un programme en commun, les années 80 se sont démarquées avec la mise en place des formations professionnelles pour concurrencer les enseignements généraux.

2 – 2 – 1 – L'enseignement général

L'enseignement général est la première éducation scolaire connu par l'individu. Il s'agit d'un tronc commun où se transmettent les connaissances élémentaires tel que les calculs, l'histoire, la biologie ou encore les langues.

Le cursus de la formation générale débute aux classes élémentaires jusqu'à la terminale. Il est à prendre en compte que dans l'enseignement général, il y existe diverse orientation à partir de la classe de seconde. Il s'agit de l'étude de littérature, de sciences sociales et des sciences pures ou la série scientifique. Cette distinction des filières confirme l'orientation que chaque élève doit poursuivre plus tard. Généralement, ce sont les filières des sciences sociales qui comptent le plus d'adhérent. Les filières scientifiques intéressent peu la majorité des étudiants. Ceci se traduit par la durée de la formation et l'option à choisir dans les études universitaires. Les filières scientifiques n'offre que très peu de place par rapport à la littérature et aux langues.

L'enseignement général se caractérise par sa durée. En fait, c'est une éducation à long terme. Elle dure environ douze ans pour les plus chanceux qui parviennent sans encombre à la phase terminale. L'enseignement général est vivement critiqué de ce fait. Il est jugé comme trop long et favorise ainsi la discrimination vis-à-vis de la position sociale. Les classes défavorisées ont du mal à arriver au terme du parcours compte tenu du coût que représente la formation.

Elle favorise la reproduction sociale selon Bourdieu. Certes, seules les classes dominantes peuvent parvenir à la fin du cursus. Car elles peuvent redoubler tandis que la classe défavorisée abandonne s'il y a redoublement. L'école est abandonnée pour rejoindre directement l'emploi.

2 – 2 – 2 – Les formations professionnelles

Les formations professionnelles répondent aux problèmes posés par l'enseignement général. Elles sont destinées à écourter la durée de l'enseignement. Elles favorisent ainsi l'insertion directement professionnelle. Il ne faut pas oublier le rôle économique qu'elles jouent.

2 – 2 – 2 – 1 – Une formation à court terme

La formation professionnelle agit sur le court terme. La durée de la formation pour la plupart n'excède pas 4 ans. Elle se distingue par le fait qu'elle bouleverse le processus de l'enseignement général. La possibilité de se spécialiser à un domaine de travail s'ouvre sans nécessité d'arriver au terme de l'enseignement général.

Les formations professionnelles se distinguent en trois catégories. Elles se catégorisent par les conditions pré requises qu'elles exigent.

2 – 2 – 2 – 2 – Les formations aux professions libérales

Les formations aux professions libérales sont des formations qui ne nécessitent aucune connaissance préalable. Ce sont des formations à très court terme. Elles se font « sur le tas » comme l'évoque l'expression. Elles forment aux métiers artisanaux comme la coiffure ou la coupe et couture. Il s'agit aussi de la pâtisserie.

2 – 2 – 2 – 3 – La continuité avec l'enseignement général

Les formations techniques, par contre, requièrent une connaissance générale du secondaire. Elles nécessitent le brevet d'étude du premier cycle. Ces formations sont plus longues. Le parcours de ces formations aboutit au bac professionnel et au bac technique. Il s'agit par exemple de la gestion de la mécanique, des spécialités bois et métallique.

En général, c'est ce type de formation qui est très prisé par les parents. Il garantit l'accessibilité à l'emploi à la fin des études. En effet, le cycle d'étude est beaucoup plus court permettant l'intégration plus facile au monde de l'emploi.

2 – 2 – 2 – 4 – Les formations supérieures

A partir des années 90, les formations professionnelles supérieures se développent. Ces formations sont très longues car elles sont l'équivalent du parcours de l'enseignement supérieur normal. D'ailleurs, les conditions d'admission sont les mêmes. Elles exigent le bac que ce soit général ou scientifique ; professionnel ou technique.

C'est formation s'orientent sur le perfectionnement à une profession comme la polytechnique ou l'agronomie. Il faut mettre l'accent aussi sur le rôle du changement de régime universitaire. L'adoption du système Licence Master Doctorat plus connu sous l'appellation de L.M.D. développe les formations professionnelles au sein même de la formation universitaire. Ceci répond aux exigences des entreprises qui recherchent un personnel plus qualifié. Les acteurs de l'emploi et de la formation ont remarqué qu'avec la formation académique les jeunes demeurent beaucoup plus longtemps à l'école.

2 – 2 – 3 – L'insertion directement professionnelle

La formation professionnelle rend l'insertion au monde du travail beaucoup plus facilement. En effet, elle imprègne l'individu au monde du travail par le contenu de sa formation. Il s'agit aussi du fait qu'elle est beaucoup plus courte tout en dotant déjà les personnes formées à une spécialité plus vendable sur le marché que la formation générale.

La formation professionnelle répond aux besoins économiques du marché du travail. Les entreprises recherchent des employés qualifiés. Elle permet aux entreprises de réduire les coûts de la formation. Les entreprises doivent former le personnel entrant. Avec la formation professionnelle, cette phase de formation est évitée. Les personnes formées professionnellement participent immédiatement au processus de production tout en ayant une performance améliorée.

2 – 3 – L'autodidactie

L'autodidactie existe depuis toujours sans être légitimée. C'est l'avènement de la démocratie qui met en relief ce type d'éducation. L'individu est libre de choisir le type de formation qu'il veut. Cette méthode s'est développée avec l'évolution des nouvelles techniques de communication et d'information.

2 – 3 – 1 – L'essor de l'autodidactie

L'autodidactie s'impose depuis une vingtaine d'année avec le rêve américain. L'autodidactie a une connotation sociale de réussite qui sera développée un peu plus loin. Elle rejoint le concept de « Selfmade man ». En d'autres termes, il s'agit des individus qui dirigent leur mode de vie. Ils choisissent la voie qu'il désire comme le bâtiment par exemple. En fait, ce sont surtout des personnes qui n'ont pas eu beaucoup de capital culturel mais qui sont nourries de bonne volonté. L'autodidactie rejoint le concept de méritocratie.

2 – 3 – 2 – Les nouvelles techniques d'information et de communication

Les nouvelles techniques de l'information et de la communication accroissent les potentiels de l'autodidactie. La diffusion des informations s'accélère. Et l'accessibilité est offerte à tous. Un des moyens disponibles est l'Internet. Travailler soi-même est plus facile avec ce support. Les centres de téléenseignement se diffusent aussi dans le monde entier. Ce qui permet aux personnes plus âgées et travailleuses de se parfaire dans leur formation.

Section 3 : LA CONTINUITE ENTRE L'ECOLE ET L'EMPLOI

La continuité entre l'école et l'emploi s'insère dans le domaine d'étude de la sociologie du travail. Ce volet concerne l'intégration des jeunes diplômés au monde du travail. L'école a aussi son rôle à jouer dans la préparation de l'individu à cette intégration.

Le monde du travail est une autre phase de la vie de l'individu. L'accès n'y est pas plus facile qu'à l'école. L'emploi évolue en fonction des technologies nouvelles et des conceptions de l'emploi sans oublier le contexte économique. L'emploi est une perspective de carrière. Le choix détermine cette perspective de carrière et l'évolution dans la position sociale.

Bien que la motivation détermine le choix personnel à l'emploi désiré, celui-ci varie en fonction de la formation reçue. La formation est un facteur clé de la mobilité sociale. Le recrutement est sanctionné par le parcours scolaire en général.

3 – 1 – La disparité des emplois

Les emplois se diversifient en fonction des conceptions que celui-ci a accumulées. Ces conceptions sont de deux sortes qui s'opposent complètement. Ces conceptions concernent le mode de gestion des entreprises. Ces deux types de gestion sont le taylorisme et la gestion scientifique plus connu comme système de gestion par objectif.

La disparité de l'emploi se caractérise sur les formes d'emploi. L'emploi se classe en deux types distincts. La première forme concerne les emplois précaires c'est-à-dire ceux qui n'offrent que très peu de perspective de carrière. La seconde forme se conçoit comme les emplois de type stable

Le troisième critère a trait au temps de travail. L'évolution de l'emploi a bouleversé l'horaire de travail. Les emplois ont donné divers type d'horaire. Il y l'horaire classique de 40h ; Avec l'évolution du marché du travail, les emplois à mi-temps se sont développés puis ont pris la forme de l'horaire décalé.

3 – 1 – 1 – Le mode de gestion

Le mode de gestion est le premier critère de la diversité du travail. La façon dont le travail s'organise détermine la relation des employés à l'emploi.

3 – 1 – 1 – 1 – Le taylorisme

Le taylorisme est le premier mode de gestion des grandes industries. Développé par Charles Taylor ; il consiste à agencer les ouvriers de façon à former une chaîne de

production. La chaîne de production s'est améliorée pour aboutir au rôle déterminant de chaque ouvrier dans le processus. Cette méthode repose sur l'organisation scientifique du travail dont l'objectif premier est d'accroître la productivité dans les usines. Ce système est vivement critiqué comme ne sollicitant que la recherche d'une production massive sans prendre en compte la dignité humaine.

3 – 1 – 1 – 2 - Le post fordisme

Avec le développement du secteur tertiaire, le Taylorisme est vite remplacé par une nouvelle mode de gestion. La prise en compte de la dimension humaine est obligée au niveau d'une entreprise. Développé par Lewin, la gestion de la motivation est au centre de son étude. Selon lui la motivation de l'individu améliore plus la production. C'est ainsi que prend plus d'ampleur ce nouveau courant de pensée au sein de la société contemporaine.

3 – 1 – 2 – L'évolution des formes de travail

Les formes de travail contemporain résultent des deux modes de gestion cités précédemment. Influencés par les conditions économiques et sociales, le travail précaire s'est développé au dépit des emplois stables.

3 – 1 – 2 – 1 – La précarité du travail

Obtenir un travail devient de plus en plus difficile. Les emplois tendent vers la précarité. La précarité du travail réside sur les conditions de recrutement qui se favorisent par l'intégration. Les conditions de recrutement deviennent de plus en plus dure. Le profil requis est très restrictif pour un emploi très instable entre un contrat à durée déterminée et un contrat à durée indéterminée en passant par les stages.

a – Les stages

Le stage est une période d'imprégnation dans l'univers du travail. Elle permet aux jeunes diplômés d'acquérir les premières expériences au travail. Les premières expériences permettent ensuite aux jeunes de trouver un emploi. Il informe le nouveau venu sur le processus de production d'un secteur d'activité bien déterminé. Le stage est aussi et surtout une période d'essai donnée aux futurs employés pour montrer leur compétence et leur performance. C'est aussi un moyen d'exclusion du monde de travail. Les entreprises profitent de la hausse croissante des demandeurs de stage. Elles engagent des stagiaires pour éviter d'embaucher du personnel.

b – Les contrats à durée déterminée

Le contrat à durée déterminée impose comme le type d'emploi actuel. Les emplois stables s'effacent à côté de celui-ci. Ce contrat se comprend comme un poste à pourvoir pour une période déterminée. Dans la plupart des cas, le contrat s'étend sur une durée très courte. Il varie en général entre six mois à cinq ans. Sa caractéristique réside sur le fait qu'il peut être renouvelé.

c – Le contrat à durée indéterminée

Le contrat à durée indéterminée est par contre, un contrat plus stable. Elle part du principe que l'entreprise peut y mettre un terme quand il le souhaite. Il est un contrat à long terme en général. Il reste cependant précaire par les conditions qu'il offre. Il supplante aux emplois stables qui tendent à se réduire.

3 – 1 – 2 – 2 – Les emplois stables

Les emplois stables sont les plus convoités. Ils se repartissent en deux catégories bien distinctes. Les emplois au sein de l'administration publique constituent la première catégorie. Ce sont des emplois qui durent jusqu'à la retraite avec une forte chance d'évolution. Ces emplois constituent aussi à la mobilité sociale. La seconde catégorie s'oriente vers le secteur privé. Il s'agit des grandes entreprises et multinationales ainsi que les grands organismes internationaux. Ces organismes recrutent du personnel à partir de profil très strict et offrent les meilleures conditions de travail. Ils favorisent aussi l'évolution dans la position sociale.

3 – 1 – 3 – Les horaires de travail

L'horaire demeure l'une des principales caractéristiques de travail. La base salariale et les conditions de travail sont régies par l'horaire. Les horaires de travail ont été établis par rapport aux phénomènes sociaux. Bien qu'il y ait les horaires formels des exceptions subsistent pour faire face à la demande sociale.

3 – 1 – 3 – 1 – Le travail à temps plein

Le travail à temps plein constitue le principal horaire de travail. En principe, elle s'élève à 40 heures par semaine. C'est cet horaire qui a été le facteur de bon nombre de crise entre syndicat, Etat et entreprise. En France, par exemple, cet horaire a été réduit à 35 heures. Ceci attribue aux employés d'avoir une meilleure relation familiale et sociale.

3 – 1 – 3 – 2 – Le travail à mi-temps

L'emploi à mi-temps marque la révolution du monde contemporain. Elle se comprend entre les années 70 – 80. L'emploi à mi-temps correspond avec l'avènement de la féminisation de l'emploi pour une part. D'un côté, le prolongement du parcours scolaire pousse les jeunes à travailler tout en suivant des études supérieures.

3 – 1 – 3 – 3 – Les horaires décalés

L'horaire décalé est un emploi à plein temps. Seulement, elle diverge par son créneau. L'horaire décalé se passe en général la nuit permettant à l'entreprise d'augmenter la production. Cet horaire n'est pas fixe ou figé, il répond aux durées de travail imposées par l'entreprise. Dans la plupart des cas, ce sont les entreprises franches qui optent pour ce type de production permettant de produire 24h sur 24h. Ainsi, une journée peut être répartie en trois ou quatre équipes de production.

3 – 2 – Le choix de l'emploi

Le choix de l'individu détermine son intégration au monde du travail. Son choix influence son parcours professionnel. Ce choix est pris à partir des motivations personnelles de l'individu. Le contexte social et économique de l'emploi laisse à désirer. Enfin, il faut dire que la formation est déterminante du choix du travail envisagé.

3 – 2 – 1 – Les motivations personnelles

Les motivations personnelles constituent le premier critère quant au choix d'un emploi. Sur quels éléments se base son choix ? Tout d'abord, il se fonde sur son aptitude physique. Puis, il est déterminé par le référent culturel. Enfin, il ne faut pas oublier les relations au travail.

Les aptitudes physiques diffèrent selon chaque individu. Par aptitudes physiques, ce qui est pris en compte c'est la performance d'un individu que ce soit au niveau intellectuel, physiologique et biologique. C'est l'interaction de ceux-ci qui est à la base des aptitudes.

Le référent culturel influence d'une manière indirecte le choix de l'individu. Dans le cas des enfants, lorsqu'ils leur sont demandés de définir leur emploi quand ils deviendront grands ; généralement, ils s'identifient à leur idole ou héros. Ces idoles peuvent être les parents, le personnage d'un film ou d'une personne de leur entourage.

Les relations au travail se comprennent comme l'environnement ou le climat de travail. Il y a des individus qui recherchent des défis et opteront pour des métiers à risque.

De même, ceux qui s'intéressent à des métiers libéraux choisiront des professions comme enseignant.

3 – 2 – 2 – Le contexte social et économique

Le contexte social régit le monde du travail. La conception sociale sur un travail accentue l'intégration sociale ou l'exclusion. Par ailleurs, le contexte économique en est-il aussi inaliénable.

La conception sociale d'un emploi agit sur le choix personnel d'un individu. Le poids de la société est inévitable par rapport à l'intégration ou l'exclusion de celui-ci. Certes, le fait de travailler marque l'intégration de l'individu à la société. Cependant, il existe divers types d'emploi que la société exclut. La marginalisation des employés de ces secteurs pousse les individus à s'en écarter. Ces métiers sont par exemple le nettoyage, le bâtiment, l'armée.

Le contexte économique ne peut se détacher du contexte social. La rentabilité d'un emploi est prise en compte au choix. En majeure partie des cas, les emplois résultent d'un investissement réalisé dans l'enseignement. Le rapport entre enseignement et emploi est au centre des débats actuels. Les diplômés ne veulent pas se présenter aux emplois sous payés. C'est en ce sens que cette étude prend en compte le rôle de la formation dans le choix d'un emploi.

3 – 3 – La formation et l'emploi

C'est par rapport à la formation qu'un emploi se détermine. D'une part, la filière exploitée tient un rôle important par rapport à sa demande et son offre. D'autre part, le niveau de diplôme module la position à tenir dans le travail.

3 – 3 – 1 – La filière

Il a été dit ci haut que certains critères sont plus valorisés que d'autres. La filière dirige vers ces emplois. En fait, il n'y a pas de sot métier comme il est dit le plus souvent. La filière constitue un choix déterminant dans la carrière professionnelle d'un individu. Ce choix s'oriente sur les potentialités qu'offre la filière. Les filières professionnelles sont

donc les plus convoités. Pour Boudon¹ les classes populaires choisissent la voie professionnelle que celle de poursuivre les études. Elles restent généralement des ouvriers.

3 – 3 – 2 – Le diplôme

Le degré d'enseignement poursuivi par l'individu justifie son choix à un emploi déterminé. En effet, le fait de poursuivre des études a pour objectif l'ascension sociale. Aboutir à un diplôme d'enseignement supérieur permet à un fils d'ouvrier d'intégrer un emploi de cadre, par exemple. Bref, le nombre croissant de diplômés et l'évolution des emplois équilibrent le choix de l'individu. Il se peut qu'un individu n'obtienne pas la place qu'il désire. Le poids de l'organe social reste déterminant.

¹ « *Pour en savoir plus : l'individualisme méthodologique* », extrait de la *Revue des Etudes Humaines*, n°5 juillet 1991.

Chapitre II : LE DETERMINISME CULTUREL

Le fait culturel fait partie des concepts nouveaux de la sociologie contemporaine. D'abord avec l'anthropologue Lévi-Strauss, c'est avec Pierre Bourdieu qui est un sociologue formé en philosophie s'intéressant à l'étude de la réalité sociale, qu'il se développe sous le concept d'habitus. C'est l'ensemble du capital culturel et économique d'un individu et qui détermine sa conduite au sein de la société. L'environnement social se fonde sur la famille mais aussi du groupe d'amis sans oublier le rôle de l'église. La culture influe sur l'identité culturelle d'un groupe et notamment elle des classes et catégories sociaux. Il en résulte même que le devenir de l'individu en est modelé. Aussi, l'influence de l'origine est à mettre en exergue en premier lieu. Dans un second temps, il s'agira de porter le regard sur la distinction entre les classes. Pour finir ce second volet, le poids de la culture dans les relations sociales est à admettre.

Section I : L'ORIGINE SOCIALE

Le fait social est fait culturel. C'est l'ensemble des manières de penser, d'agir et de sentir d'individu. En fait, c'est cet ensemble qui motive le comportement de celui-ci à s'intégrer à la société.

1 – 1 – L'environnement social

L'environnement social influence en grande partie la conduite des individus. Force est de constater qu'avant l'école et les autres institutions, l'individu évolue avant tout au sein de la famille. La famille constitue l'environnement primaire d'un individu. C'est au fur et à mesure qu'il se développe qu'il intègre diverses institutions comme l'église. De même c'est à un certain âge qu'un individu commence à se référer au groupe d'amis comme Wallon l'affirme.

1 – 1 – 1 – Le rôle éducateur de la famille

La famille est le premier éducateur de l'individu. Il n'est plus utile d'affirmer cette réalité.

Ce qui est à mettre en relief, c'est le rôle que joue la famille dans l'éducation. Le débat actuel s'oriente sur légalité des chances des individus à l'école et l'influence latente dans la famille dans ce parcours. C'est ainsi que Bourdieu affirme la variabilité des acquis

entre les familles. En fait, chaque famille dispose d'une identité propre. Mais, avant tout propos, l'accent est mis sur la famille et l'éducation.

1 – 1 – 1 – 1 – La famille et l'éducation

La famille opte sur le choix de l'éducation de ses membres. En fait, ce sont les parents qui jouissent de cette décision. Depuis le premier pas de l'enfant jusqu'à sa maturité, les parents transmettent les règles et codes de conduite. Ainsi, ils diffusent la culture familiale. La culture familiale est ce que Bourdieu désigne par « dispositions ». En d'autres termes, les dispositions constituent l'ensemble des connaissances et manière d'être d'une famille comme les connaissances linguistiques.

1 – 1 – 1 – 2 – L'identité familiale

Chaque famille dispose d'une identité propre. Son identité se compose de son statut social tout d'abord, la position qu'elle occupe détermine déjà sa manière d'être. Elle se définit ainsi à partir de sa taille. Les grandes familles correspondent plus à la classe populaire tandis que les familles restreintes s'affirment comme appartenant à la classe favorisée. La famille est le point de repère de l'individu. C'est aussi par rapport à elle qu'il s'identifie. En effet, elle contrôle indirectement le comportement de ses membres par son identité.

1 – 1 – 1 – 3 – La variabilité entre les acquis familiaux

Le contexte familial se diffère les uns des autres. La variabilité des acquis s'inscrit suivant cette différence. Partant du fait que chaque famille a sa propre identité, l'éducation est différente. Pourtant, ce sont les acquis obtenus au sein de la famille qui marque plus l'individu. Selon Parsons Talcott, la transmission de la culture, qui est l'ensemble des règles de conduite sociale se transmet à l'individu par le biais de l'institution familiale. Il intègre cet ensemble comme le savoir-vivre.

De plus, le contrôle social qu'exerce les familles n'est pas le même. Or, c'est le contrôle social qui détermine le comportement réel de l'individu et sa conformité à la société. C'est dans ce cadre que d'autres institutions comme l'église interviennent sur le comportement des individus.

1 – 1 – 2 – L'église et l'éducation

L'église joue un rôle important dans le processus de socialisation de l'individu. Elle est une institution qui agit sur le plan social. Elle inculque les valeurs morales, d'une part. D'autre part, elle est plus un contrôle social qui réprime les comportements déviants.

L'église influence le comportement à partir des concepts moraux. Ces concepts moraux que Marx définit par « superstructure » sont l'ensemble des idéologies et croyances. Ceux à quoi une société aspire pour bâtir son mode de vie.

Pourtant, ces valeurs agissent sur le comportement des individus. En fait, ces valeurs transmettent-elles aussi l'organisation du monde. La cosmogonie d'une société se dénote par ses croyances et ses religions. L'église se comprend comme le véhicule de la religion. D'ailleurs, chaque religion véhicule son propre courant de pensée. Selon Weber, le protestantisme se concentre plus sur l'esprit capitaliste. En d'autres termes sur l'individualisme. Le catholicisme se cadre plus à la conscience collective et à son renforcement.

L'église est une des institutions de contrôle social. Il agit sous forme de balise entre le bien et le mal ou plutôt ce qui est normal et anormal. L'église ne réprime pas les comportements anormaux ou en marge de la société comme le fait la loi. Elle intervient plus par des serments. En effet, l'église exerce un pouvoir dans la conscience de chaque individu par les valeurs qu'elle transmet dans ses ménages. C'est le surmoi de chaque individu qui filtre ensuite les comportements adaptés à la situation décrite par Freud. L'église agit au niveau du surmoi. C'est dans ce contexte qu'entre en jeu la conception de Marx selon quoi « l'église est l'opium du peuple ». En effet, celui-ci calme d'une part ces comportements du social c'est-à-dire que l'église influence ces comportements sociaux par rapport aux biens et aux maux selon les valeurs légitimées comme étant l'ordre divin.

1 – 1 – 3 – Les groupes de référence

L'individu évolue au sein de différents groupes au cours de sa vie. À part la famille et l'église, il y a aussi ceux qui sont appelés groupes de référence. Ce sont les groupes d'amis, le voisinage. Enfin, par l'évolution du rôle que tient l'image actuellement, il y a aussi la mode et ceux qui la véhiculent à savoir les popstars. Pour Linton et Cardiner, il s'agit de la formation de la personnalité de base de la société.

1 – 1 – 3 – 1 – Les groupes d'amis

Les groupes d'amis sont des groupes d'individus liés par des objectifs communs. Ces groupes se qualifient surtout comme des groupes d'appartenances selon Moscovici. Ce

concept a été élaboré par Tarde et Le Bon. Le groupe d'appartenance est le groupe avec lequel un individu évolue et s'identifie. A part la famille, le processus de socialisation s'y effectue. L'interaction de l'individu avec son groupe d'appartenance forge son comportement. En fait, arrivé au stade de l'adolescence, l'individu selon Wallon prend plus compte de son comportement avec ses amis que sa famille. L'individu prend conscience de ce qu'il désire et de ce à quoi il est capable d'entreprendre par rapport à ses amis.

1 – 1 – 3 – 2 – Le voisinage

L'environnement social ne correspond pas simplement à la famille, à l'école et à l'église ou encore aux amis. L'environnement social se comprend aussi comme le voisinage. Il paraît clair que l'intégration sociale s'entreprind aussi dans l'espace. Pour une famille, cela correspond le plus souvent à un milieu social. La proximité physique ne signifie pas forcément l'intégration sociale pour Horowitz Ruth. Cependant, la proximité physique constitue à la socialisation de l'individu. L'interaction avec son milieu social même s'il n'y a pas de contact, crée une culture d'adaptation propre qui s'intègre avec celle de son milieu.

1 – 1 – 3 – 3 – Les groupes de référence

L'image est un vecteur du phénomène d'accoutumance. L'image émet des messages. Cette diffusion est la norme sociale inscrite comme la mode. Elle s'étend surtout sur le mode de vie. Ce que véhicule l'image actuellement, est le reflet de la mode de vie sociale. Les « pop stars » constituent directement à cette diffusion. Ils sont le symbole d'une valeur que les jeunes adoptent à leur style de vie. La diffusion des messages publicitaires des films et documentaires conditionne la conscience humaine à des aspirations et valeurs sociales. Partant des représentations sociales, ce moyen d'éducation transmet sous une forme latente, une mode de vie. De plus, ce mode de vie est adopté par les individus qui y sont disponibles.

1 – 2 – La culture

La culture est un terme assez polémique. Elle a été émise par l'allemand Burkard pour désigner l'ensemble des connaissances et des techniques d'une société. Ensuite, le terme est utilisé par l'anthropologie pour désigner l'adaptation d'un individu à son environnement. Bref, il est utile de revenir sur le concept de culture. Puis, la culture revient avec l'interculturalité et l'identité culturelle. Généralement, le concept de culture de classe

y est associé. En effet, une classe sociale s'adapte différemment aux autres même dans un même milieu.

1 – 2 – 1 – Le concept de culture

Le concept de culture renvoie à l'ensemble des connaissances, des technologies, des us et coutumes, des croyances d'une société pour Henri Mendrars. Au départ, c'est ce qui est entendu par culture. Avec l'essor de la psychologie sociale et de l'Anthropologie ; la culture est le phénomène de transmission de normes et valeurs d'une société. De plus, elle est adaptée par l'individu de façon à ce qu'il s'épanouisse. La culture donc, se développe avec l'adaptation de l'individu à son milieu si la culture rejoint la reproduction sociale par la socialisation. Tantôt, la culture devient le pilier de transformation sociale. L'évolution du concept de culture donne son acception actuelle d'identité. La culture se partage entre reproduction sociale et développement des valeurs. C'est ainsi que Redfield sur ces études sur les folks society décrit la culture comme une instance de cohésion sociale. La culture forme la personnalité sociale.

1 – 2 – 2 – L'identité culturelle

Le concept d'identité culturelle est relativement récent. Il apparaît et s'est vu intensifié depuis les vingt dernières années. L'essor de la mondialisation a affermi le besoin d'appartenance à un groupe social voire même à une ethnie. Le besoin d'appartenance à un corps de métier par exemple s'explique par la peur d'être englobée par la mondialisation. Il s'agit de la frustration qu'éprouvent les individus de disparaître dans un système universel. Les petits corps de métier sont valorisés pour permettre à chaque groupe social de garder leur identité. Il en est de même pour les religions.

1 – 2 – 3 – La culture de classe

La culture se rattache aussi le plus souvent à la position sociale. Une position sociale déterminée correspond à une classe sociale. Les diverses classes sociales ont leurs propres cultures ce que Marx décrit comme « culture de classe ». Ce concept que Marx affirme rejoint les pensées de Bourdieu qui est celle de l'« habitus ». En effet, selon Bourdieu, l'habitus est un ensemble de capital. Il s'agit des capitaux économique, linguistique, social. En d'autres termes, c'est le « capital culturel ». Le capital culturel est doté à chaque individu. Le capital culturel se transmet par l'éducation favorisant ainsi la reproduction des classes. L'exemple de ce constat concerne les étudiants. Pour lui, les étudiants des classes favorisées réussissent plus par leur registre de langue qui se rapproche

du langage utilisé par l'école. Tandis que les classes défavorisées ont peu de chance. Il en est de même pour l'emploi.

1 – 3 – L'espace social

L'espace social désigne l'environnement social où évoluent l'individu et le groupe. C'est un espace en conflit et composé de plusieurs champs sociaux.

L'espace social est en conflit. Bourdieu accorde les thèses de Marx sur la lutte des classes. Le conflit qui se présente ici n'est pas une lutte ouvrière contre la société. Ce conflit concerne les habitus, c'est-à-dire les manières d'agir, les pensées au sein d'une société qui divergent. La société est en conflit par rapport au fait que l'individu se développe et tente d'intégrer une position sociale déterminée. La recherche d'un emploi, par exemple, confronte l'individu à user de tous les moyens pour y accéder.

Les conflits sociaux sont en majeure partie des cas causés par les champs sociaux. Bourdieu décrit les champs sociaux comme les divers domaines de conception qui existent au sein d'une société. Ils se composent des champs religieux, éducatif, économique et culturel. C'est par la diversité qui existe entre ces champs qui accentuent les conflits au niveau du social.

Section 2 : LA DISTINCTION ENTRE LES CLASSES

Le déterminisme culturel se détermine aussi par la distinction entre les classes sociales. Les classes sociales sont inhérentes à la société. Dans un premier temps, ceci concerne la stratification sociale. Les conflits qui existent au sein de l'espace sociale en découlent. Le concept de « lutte des classes » que Marx et Engels ont développé y est fondamental. La formation sociale selon eux dépend de la fonction économique et politique. La lutte des classes est à la base des concepts actuels de transformation sociale et mutations sociales. Les changements sociaux du monde contemporain ont pris forme grâce à l'évolution de ces classes.

2 – 1 – La stratification sociale

La « stratification sociale » est un concept empreint à la sociologie de la mobilité sociale. Elle est développée par Sorokin Pitirim (1889-1968) qui est un sociologue américain se concentrant sur le phénomène de déplacement d'un individu dans l'espace social. Elle désigne la division de la société en groupes sociaux hiérarchisés et présentent chacun une forte homogénéité au regard de certains critères. Les critères de la stratification

sociale repose en général sur le revenu, les modes de vie, les valeurs, le statut juridique. Mais, elle n'a pas la même acception que la classe sociale. C'est pourquoi il est utile d'insister sur les conceptions de la stratification sociale et celles de la classe sociale.

2 – 1 – 1 – Les positions sociales

Une conception de la stratification sociale s'attache à la position qu'occupe un individu au sein de la société. La position sociale se comprend comme la situation qu'occupe un individu. Il s'agit de son revenu, de son statut social, de son mode de vie. Ces critères déterminent son mode de vie et la place qu'il occupe comme celle d'un cadre dans une société, exemple : il est à remarquer que ces groupes sont sans hiérarchie officielle. De plus, il existe une continuité entre les statuts à la différence des classes sociales.

2 – 1 – 2 – L'organisation sociale

L'autre conception de la stratification sociale part de l'organisation sociale. Il part de la description de la société divisée en «castes ». L'organisation en caste se définit comme une organisation liée par la parenté dans le patriarcat est souvent le chef. C'est une organisation encore existante dans les sociétés traditionnelles. Ce sont surtout les sociétés à forte conscience collective. Les sociétés s'organisent par rapport au mode de gestion qui leur convient. Il y a les castes et les classes sociales selon la formation sociale. Cette seconde conception renvoie à la culture même des sociétés.

2 – 2 – La lutte de classe

La lutte de classe quant à elle a pris sens avec la révolution socialiste. En effet, c'est Marx qui développe ce concept. Elle prit une très grande place avec la lutte ouvrière du 19ème siècle. Qu'est-ce que Marx entend par lutte de classe ? C'est-ce qui sera développé ci-après. Dans un second temps, il s'agit de décrire l'évolution de la lutte ouvrière et l'avènement de la démocratie.

2 – 2 – 1 – La classe sociale

Le concept de classe sociale est hérité du matérialisme historique. Il désigne une conception dialectique du monde. Ce concept se transporte en sociopolitique pour décrire le rapport de domination qui anime le monde. Il en découle une analyse des conflits sociaux comme luttes, conflits d'intérêts, entre classes dominantes et classes dominées, capitaliste et prolétaire. Il se comprend comme une appartenance à un groupe mais hérité de la position sociale.

Cette conception évolue avec les marxistes contemporains. Il désigne la relation qui lie une classe d'équivalence. Il s'agit le plus souvent de la profession et de la catégorie socio professionnelle. La classe d'ouvrier par exemple appartient à un segment de la population lié par un objectif commun. Elle regroupe donc une représentation de profession permettant une hiérarchisation des populations.

2 – 2 – 2 – Un concept controversé

La lutte de classe développée par Marx se comprend comme le conflit existant entre les classes. Selon Marx, c'est la recherche continue de rapport de production favorable à l'un des deux parties. Pour la classe bourgeoise, il s'agit de détenir les moyens de production. Au départ, il concerne la terre. Par contre, la classe prolétaire ou populaire recherche aussi le moyen de s'accaparer des terres et les matériels servant à la production. Cette classe tente de s'émanciper de la domination de la classe bourgeoise. La contradiction entre les classes est dans la formation sociale. Il ne s'agit donc pas de lutte mais plutôt d'effort de rapprocher leur mode de vie.

2 – 2 – 3 – L'évolution de la lutte ouvrière

En fait, la lutte de classe est une lutte ouvrière pour acquérir leur intérêt. La classe prolétaire considérée par Marx et ses compères comme les belligérants du conflit se sont résignés à leur sort. Dans la lutte ouvrière pour l'égalité, il faut avant tout garder à l'esprit, la domination de la classe bourgeoise. La révolution ouvrière échoue toujours par rapport à cette domination qu'exerce la classe bourgeoise. La lutte se manifeste surtout par des mouvements sociaux qui ont eu une influence sur le statut ouvrier actuel. En fait, la lutte ouvrière s'est surtout institutionnalisée. Les syndicats ont été institués afin de défendre l'intérêt des ouvriers. Le problème rejoint maintenant la suppression d'emploi avec la délocalisation.

2 – 3 – L'évolution des classes

La lutte des classes ne s'est pas arrêtée sur le fait de reproduction ou de conflit déstabilisant l'ordre social. La lutte des classes a aussi évolué. Elle modifie la structure des classes ainsi que leur culture. L'organisation sociale s'est vue bouleversée. D'autres classes émergent actuellement avec le développement de l'économie et de la culture. La structure sociale fragmentée en deux classes n'est plus actuelle. La classe moyenne prend de l'ampleur dans l'organisation sociale contemporaine. Elle émerge de la classe prolétaire qui a réussi à devenir des cadres intermédiaires. La démocratie y a participé fortement. Il faut souligner pourtant l'omniprésence de la classe bourgeoise qui regroupe les élites. Par

ailleurs, la classe prolétaire ne se retient plus à l'ensemble des ouvriers seul. Elle s'allie aux personnes exclues de la société par leur situation sociale.

2 – 3 – 1 – La classe bourgeoise

Par la naissance, la fortune, le talent ou l'autorité, les membres de la classe bourgeoise sont en mesure de jouer un rôle social qui dépasse leur milieu immédiat et leur secteur professionnel. Ils sont des définisseurs de situations qui est plus important que les privilèges personnels dont jouissent leurs familles comme consommateurs en raison de leurs revenus. La classe dominante incarne en elle la possibilité de tout entreprendre. Cependant, cette hégémonie régresse avec l'émergence de la classe moyenne.

2 – 3 – 1 – 1 – L'élite : une position héritée

La classe des élites désigne la classe des décideurs. En effet, l'élite se caractérise par des critères de domination. Les critères concernent le niveau d'étude, le revenu, la profession, la culture. L'élite s'élève par rapport aux autres individus de la société. La bourgeoisie dote son capital à ses descendants d'après Bourdieu. Ce capital est à la fois économique, social et culturel. Le capital économique désigne la situation de l'individu financièrement. Le capital social est l'ensemble des relations que possède l'individu. Dans cette perspective, les relations de la famille bourgeoise sont très étendues. Le capital culturel témoigne de la connaissance de l'individu à savoir le langage. Cette transmission de capital permet à un individu d'avoir plus de chance de réussir assurant sa place d'élite.

2 – 3 – 1 – 2 – La domination culturelle imposée

La classe bourgeoise garde sa position surtout par la domination culturelle qu'elle impose. Il s'agit de « la violence symbolique »¹. L'héritage culturel favorise l'intégration de celle-ci à l'école et à l'emploi. La domination de la bourgeoisie par rapport à l'éducation assure la reproduction sociale. Cette classe peut se permettre de poursuivre des enseignements supérieurs. Ce qui leur offre la possibilité d'accéder aux professions de cadre. Cette reproduction sociale laisse peu de chance aux prolétaires de s'intégrer aux professions de responsabilité.

2 – 3 – 1 – 3 – La régression de la classe bourgeoise

C'est une position sociale très discutée actuellement. L'émergence de la classe moyenne tend à renverser cette situation. En effet, les études universitaires deviennent accessibles à tous. Elle n'est plus le privilège accordé à la classe dominante. Cette démocratisation de l'enseignement décroît face au rôle que joue l'éducation dans

¹ Concept développé par Bourdieu pour définir la domination culturelle de la classe bourgeoise.

l'évolution sociale. Elle assure l'ascension sociale de chaque individu. L'ascension sociale se définit par le déplacement d'un individu dans sa position sociale. Ce déplacement va du bas vers le haut c'est-à-dire dans la position d'ouvrier par exemple pour arriver au statut de cadre.

2 – 3 – 2 – La classe moyenne

La classe moyenne est une classe émergente. Elle désigne l'ensemble des personnes appartenant à des professions intermédiaires. Pourtant avec l'évolution de l'emploi, le statut de la classe moyenne est très remarqué. Le concept de classe moyenne se confond avec l'élitisme. Il faut mettre en relief la distinction entre les deux concepts. Enfin, la classe moyenne se caractérise surtout par l'origine ethnique.

2 – 3 – 2 – 1 – L'émergence des classes moyennes

La classe moyenne désigne l'ensemble des personnes partageant les professions de cadre. Cependant, il n'y a pas de classe moyenne selon Emile Pin¹. L'acception de la classe moyenne est réfutée par celui-ci. Il parle des « classes moyennes »². L'action commune des membres de la classe moyenne n'est pas fréquente, d'où l'utilisation au pluriel du concept de « classes moyennes ». Les membres d'une classe peuvent se regrouper en association ou former des groupes « tendanciels ». C'est par cette distinction que se catégorise la classe en moyenne en classes moyennes.

Les classes moyennes de notre société sont composées des chefs de familles qui occupent les postes de cadres dans les institutions. Ces personnes sont des responsables intermédiaires entre les détenteurs du pouvoir et les exécutants du travail. C'est par leur fonction d'intermédiaires que les membres des classes moyennes se définissent le mieux, dans une société stable comme dans une société mouvante.

2 – 3 – 2 – 2 – La distinction entre la classe moyenne et les élites

Les classes moyennes et les élites se confondent. Ils occupent les mêmes responsabilités dans la société. Généralement, ce sont les élites qui tiennent la profession de cadre dans l'administration publique. Mais, l'accession des prolétaires à ses postes est aussi très importante. En fait, c'est le concept de « classe sociale » lui-même qui n'est plus retenue. Le concept de classe sociale s'associe aux professions et aux catégories socio professionnelles.

L'évolution des formes de l'emploi ainsi que leur catégorie change avec le temps. D'autres critères sont à prendre en compte dans la réalité sociale actuelle. Le niveau

¹ Émile PIN, « *Les classes sociales* », Paris, Spes, 1962

² Émile PIN, « *Les classes sociales* », Paris, Spes, 1962, p.242

d'éducation et de revenu par exemple dans une famille ne suffit à définir une classe. Le travailleur dans une famille ne se soustrait plus au chef de famille. John Porter¹ renvoie à la situation sociale nord-américaine. Il y décrit l'instabilité sociale qu'y règne. Selon ses analyses, la situation économique à elle seul ne permet pas de voir l'appartenance sociale à une classe. Il évoque notamment l'idée de l'origine sociale.

2 – 3 – 2 – 3 – La classe ethnique

La « classe ethnique » est un concept emprunté à la sociologie américaine. Elle détermine l'intégration de l'individu dans la relation sociale. Le statut d'immigré joue dans le rôle social qu'il occupe. Ayant, le même niveau d'éducation, la même profession et le même revenu, l'immigré n'aura pas droit aux mêmes considérations. La classe ethnique démontre la discrimination entre les blancs et les noirs aux Etats-Unis. Zorbaugh² découvre que les élites dressent des barrières pour tenir les « autres » c'est-à-dire les immigrants à l'écart même si ceux-ci louent leur propriété. La classe ethnique rend plus compte de la situation sociale dans les sociétés traditionnelles. Le système de parenté de Lévi-Strauss témoigne de cette réalité. L'intégration d'un allié étranger à l'ethnie n'est jamais réellement acceptée. Dans le monde du travail, ce problème demeure toujours ce qui pousse à l'exclusion sociale de ces personnes.

2 – 3 – 3 – Les couches sociales les plus vulnérables

Les couches sociales les plus vulnérables décrivent l'ensemble des personnes sensible ce sont des personnes qui sont les plus souvent exclues de la société. Du point de vue sociologique, elle regroupe les personnes victimes du système sans grande possibilité d'améliorer leur position. Primo, Il s'agit de la classe prolétaire qui regroupe l'ensemble des ouvriers salariés. Secundo, il est question des chômeurs qui sont en grande masse actuellement. Tercio, les personnes exclues socialement est aussi compris dans la couche la plus vulnérable.

2 – 3 – 3 – 1 – Le retour de la classe ouvrière

La classe ouvrière est définie selon Marx³ comme la première victime du système social. Elle subit la domination de la classe bourgeoise. La classe est restée inactive de la scène sociale depuis un demi-siècle environ avec la crise économique. Elle prend du regain actuellement avec la croissance économique. La classe ouvrière s'est délocalisée dans les

¹ Porter (J), (1965), *"The Vertical Mosaic"*, Toronto, University of Toronto Press

² ZORBAUGH, Harvey, W., *"The Gold Coast and the Slum. A Sociological Study of Chicago's Near North Side"*, Chicago, The University of Chicago Press, 1929

³ CALVEZ, Jean Yves, « *La pensée de Karl Marx* », édition du Seuil, Collection Point, Paris, 1963

pays pauvres avec les mêmes conditions précaires de travail. C'est d'ailleurs, pour cette raison qu'elle est considérée comme vulnérable. Si elle bénéficie d'une protection morale quant à la stabilité de son emploi avant les années 70, la classe laborieuse est en ébullition avec le phénomène de la mondialisation. L'offre d'emploi est croissante.

2 – 3 – 3 – 2 – La marginalisation des chômeurs

Le chômage touche l'ensemble des classes sociales. Le nombre des chômeurs ne cesse de croître. Il atteint les ouvriers, les jeunes diplômés, mais aussi les chômeurs de longue durée. Associé aux personnes les plus démunies c'est-à-dire sans aucun capital à faire valoir, les chômeurs sont marginalisés par le système. Ils sont exclus et perdent leur statut social. En effet, il faut souligner que les difficultés économiques brisent le lien social. Le lien familial se trouve affecter par la recherche d'emploi. La féminisation de l'emploi qui manifeste la nécessité aux femmes d'aider leur mari en travaillant.

2 – 3 – 3 – 3 – Les personnes exclues

Les personnes exclues se catégorisent en trois types. D'une part, il y a les personnes qui n'ont aucun savoir faire pour accéder au marché du travail. Il s'agit en général des personnes souffrant de l'extrême pauvreté. Les personnes sans domicile fixe ou qui n'ont pas fait d'étude ou n'ont même pas pu finir la formation élémentaire. Il ne faut pas oublier les immigrants ruraux. Ce sont les personnes les plus représentatives des chômeurs urbains actuellement. Puis, il y a les personnes soumises à des peines privatives de liberté. L'emprisonnement les a dépayssées de la vie extérieure. Elles sont marginalisées par le fait que la société les croit corrompues à leur sortie.

Section 3 : Le poids de la culture

Suivant l'ordre des choses, la culture est au cœur du déterminisme social. L'appartenance à une classe définit à l'avance les chances de l'individu à s'intégrer au monde du travail. La culture est imputable à la formation. Elle se rattache à celui par rapport à l'orientation que l'individu va poursuivre. Cependant, la culture ne définit pas toujours l'égalité de chance face à l'emploi. La formation de l'individu est liée à la culture. Aussi, l'égalité des chances d'obtenir un emploi est-elle influencée par la culture, l'origine familiale. Bien qu'en réalité, l'individu n'est pas souvent amené à obtenir un emploi égal à sa position sociale.

3 – 1 – L'héritage culturel

La culture se transmet à l'individu par l'éducation. La culture se comprend comme l'ensemble des connaissances, des techniques, des normes et valeurs, des us et coutumes dans la société. L'étiquette sociale est aussi transmise avec la culture. Le savoir être acquis

au sein de la famille valorise l'individu ou le réprime. L'individu valorise aussi la culture donnant à celui plus de pouvoir sur la chaque individu.

3 – 1 – 1 – L'étiquette sociale

L'étiquette sociale se définit comme l'ensemble des règles de comportement au sein d'une société. Dans la réalité, la norme de conduite varie d'une position sociale à une autre. Chaque groupe se comporte d'ailleurs selon sa propre culture. Les conduites sociales reflètent le groupe social d'origine.

Cette conduite passe par le contrôle social informel qui désigne la famille et l'environnement. Ce groupe juge la conduite de l'individu par rapport à leur norme. Il ne s'agit pas ici d'un procès pénal mais d'une simple appréciation. Partageant le même code de comportement, le groupe social accepte l'individu comme le sien. La classe aisée se distingue des autres classes par leur conduite. Cette étiquette pourtant se manifeste plus au niveau de la classe aisée. C'est dans ce cadre que les chances de réussite sociale des individus qui héritent de cette étiquette sont beaucoup plus élevées. Par leur faible niveau d'éducation, la classe défavorisée n'a pas le même code de conduite que la classe aisée. Celle-ci se comporte le plus simplement sans étiquette.

3 – 1 – 2 – Le savoir être

Le groupe social d'origine ne fait que transmettre et corrige la conduite de l'individu. Mais, il lui incombe d'agir selon ce code. Le savoir être témoigne de sa volonté de s'intégrer à celle-ci. Le savoir être indique la personnalité de l'individu. Elle est le mixage entre ce que la société à enseigner à l'individu et sa perception la vie. Ce concept est emprunté à la psychanalyse et à la psychologie sociale. Le savoir être progresse en fonction de l'individu. Il choisit parmi le panel de choix que la société moderne l'offre. En outre, il se développe au fil de l'expérience de l'individu lui-même et en concourant avec les normes sociales.

3 – 1 – 3 – La valorisation de la culture

La culture est une entité dynamique formant la personnalité sociale. La société retient ce qu'elle trouve bien pour son développement. Le corps social est obligé de suivre ce comportement de peur d'être exclue. L'exclusion sociale peut intervenir dans la relation directe c'est-à-dire celle du voisinage mais aussi scolaire ou professionnel.

Bien que l'école se soit démocratisée, il faut se rappeler que les écoles réservées à l'élite existent encore. C'est encore ces écoles qui transmettent la culture de classe évoquée plus haut. Elle élabore des critères partant de la classe sociale d'origine pour

accepter l'inscription d'un élève. Ainsi, la culture d'une classe est-elle inhérente dans la relation sociale.

3 – 2 – Le rapport entre la culture et la formation

Le rapport entre la formation et la culture détermine la réussite scolaire. La culture constitue la source de l'inégalité scolaire. Il y a une inégalité scolaire déjà au niveau de l'accès à l'école. La classe aisée a beaucoup plus de chance de trouver une bonne école. Dans un second temps, l'inégalité est beaucoup plus flagrante par rapport au déroulement des cours. En fait, l'école légitime les inégalités sociales.

3 – 2 – 1 – La culture source d'inégalité scolaire

La culture est source d'inégalité scolaire. Au niveau de l'accès, cette inégalité se manifeste déjà. Le niveau scolaire démontre cette tendance à l'inégalité. L'éducation familiale influence plus le comportement de l'individu que l'éducation scolaire. Les enseignants diffusent et influencent la conduite des élèves à suivre celle de la classe dominante. La structure de la langue utilisée par l'école se rapproche du milieu favorisé. Ce qui exige de la classe populaire de faire un effort.

3 – 2 – 2 – L'école légitime l'inégalité sociale

L'école légitime l'inégalité par rapport à la position d'origine. L'inégalité sociale se dissimule derrière le mérite de l'élève. Le mérite de l'élève est mis en relief par le biais du résultat scolaire. En fait, il s'agit de l'intelligence de l'élève à s'intégrer à l'école. L'inégalité vis-à-vis de la position sociale s'accepte plus facilement. Elle est plus légitimée que de séparer les élèves selon leur classe. C'est dans ce sens que la massification de l'enseignement est aussi prise en compte.

C'est le diplôme qui légitime l'inégalité scolaire. Selon les capacités de chacun, l'école attribue une note aux résultats que les élèves ont produits. De ce fait, une mention est portée sur chaque prestation des élèves les plus méritants auront les meilleures notes.

3 – 2 – 3 – L'école face à l'influence familiale

C'est la stratégie familiale qui influence les réussites scolaires. La réussite sociale est un fait social. Mais, ce fait social a pour origine le choix de l'individu. C'est Raymond Boudon qui est le premier à affirmer cette hypothèse. Pour lui, les parents ont fait un choix rationnel qui a abouti à l'échec scolaire de ses enfants. Il s'agit de l'analyse du coût et de la rentabilité de l'enseignement. Le risque de redoublement se rajoute à la balance obligeant les parents à intégrer ses enfants précocement au monde du travail.

C'est la stratégie personnelle qui détermine l'inégalité et non pas la culture dominante. Pourtant, ces deux hypothèses justifient la réalité. En effet, l'échec scolaire est

dû en partie à la reproduction sociale que l'école légitime d'une part. D'autres part, la responsabilité des parents est inaliénable dans la réussite de ses enfants. Le choix que décident les parents agit sur l'avenir de l'individu.

3 – 3 – La relation entre l'emploi et la culture

La culture et l'emploi s'imbriquent ensemble. La vie professionnelle d'un individu est déterminée par ses parents. La culture familiale influence l'orientation de l'individu dès sa naissance pour le diriger vers un emploi. Or, ce choix n'est pas toujours accepté par les individus. L'individu développe lui même ses capacités pour trouver sa voie.

3 – 3 – 1 – Les stratégies pour une continuité entre formation et emploi

Une continuité existe entre formation et emploi. C'est ce que montre en générale le rôle de l'encadrement familial. La spécialisation familiale à une profession pousse un individu à suivre cette voie. Dans les milieux ruraux par exemple, ce cas est très fréquent. En effet, la conscience collective est très forte dominant la personnalité des individus.

Les parents mettent en place des stratégies pour maintenir leur enfant dans cette orientation qu'ils ont choisi. Dans le cas de la classe favorisée, c'est l'étude supérieure qui est valorisée. L'enfant doit poursuivre son cursus jusqu'à la fin de ses études supérieures. L'obtention d'un diplôme de haut niveau leur assure l'accès aux meilleurs emplois. Le choix de l'école et du quartier s'additionne aux stratégies des parents. Pour leur garantir que leurs enfants puissent obtenir des professions de cadres, ils se rapprochent les uns aux autres pour développer leur relation. Le capital social est à la base du recrutement des jeunes diplômés.

3 – 3 – 2 – Le choix personnel de l'individu

Les parents ne peuvent pas toujours contrôler la vie de leurs enfants. Il arrive que les jeunes décident eux-mêmes du type d'emploi qu'ils recherchent. Il s'agit le plus souvent des enfants qui ont vu leurs parents descendre de leur position sociale. Les risques que comporte l'emploi des parents peuvent aussi motiver l'individu à choisir un autre emploi.

Ce qui est à mettre en relief ici est le fait que le choix de l'individu suit une démarche rationnelle. Ce n'est pas forcément le poids du social qui le guide. C'est plutôt sa propre conscience de la réalité qui le pousse dans ses actes. L'opération qu'il réalise part de sa volonté suivant son objectif personnel. La culture est ainsi un instrument de dépassement.

Chapitre III :

LA DETERMINATION INDIVIDUELLE DANS LA REUSSITE SOCIALE

La réussite sociale se définit par la mobilité d'un individu au cours de sa vie. Elle se traduit, d'une part, par son intégration au monde du travail. Le travail tient un rôle important dans la dimension sociale. D'autre part, il s'agit de son ascension sociale. Il est évident qu'au cours de sa vie un individu est amené à progresser. L'obtention d'un diplôme favorise cette ascension sociale. Ce chapitre relate les facteurs de réussite scolaire et à l'embauche; notamment du rôle de l'école, de la famille et du contexte économique. Le contexte économique lié à l'emploi est tout aussi déterminant sur l'intégration d'un individu à l'emploi. Sans oublier enfin que la motivation personnelle de l'individu est surtout la base de sa réussite.

Section 1 : Les facteurs de réussite scolaire et à l'embauche

La réussite scolaire et à l'embauche dépend en général de plusieurs facteurs. Ces facteurs sont d'ordre social le plus souvent. Ils portent sur le rôle de l'école avant tout. D'autre part, la famille est inhérente au développement de l'individu. Elle joue à la fois le rôle d'influence et de soutien psychologique. Cette omniprésence de la famille suscite la motivation de l'individu. Or, il ne faut en aucun cas minimiser le rôle économique. Les conditions économiques liées au marché du travail déterminent l'embauche.

1 – 1 – Le rôle de l'école

Le rôle de l'école est sans conteste le plus pertinent dans la réussite sociale d'un individu. Bien qu'elle toujours soutenue comme facteur de reproduction sociale, c'est l'école qui développe les capacités de chacun pour s'intégrer au social.

La formation constitue donc un atout pour l'ascension sociale. Le concept d'ascension sociale décrit la mobilité sociale d'un individu au cours de sa vie. Mais le choix de la filière contribue le plus dans la réussite. Il ne faut pas oublier l'enjeu économique de la formation.

1 – 1 – 1 – La formation et l'ascension sociale

L'ascension sociale ne peut se réaliser sans formation. La formation est à la base du savoir faire de l'individu. Son savoir être se calque à partir des comportements de l'école. L'école l'oriente dans sa voie. L'école contribue à valoriser l'individu en délivrant un diplôme. Le diplôme équilibre les chances de chacun sur le marché du travail malgré la distinction entre les capitaux. Le diplôme est souvent la clé de l'accès à l'emploi et à la promotion dans l'entreprise.

Le diplôme est le souci premier des entreprises sur le recrutement actuellement. Après avoir fini sa formation, chaque les jeunes diplômés disposent du même diplôme. L'égalité des chances s'impose automatiquement. Pour les jeunes des classes défavorisées, le diplôme en lui-même constitue déjà le signe dans la réussite. En effet, la durée de la scolarisation s'est nettement allongée, entraînant la progression du nombre de diplômés. Par rapport à leurs parents ces jeunes ont poursuivi une étude plus poussée. Face aux diplômés égaux, la considération liée à l'origine sociale régresse un peu. Chaque entreprise choisit en fonction du profil individuel.

1 – 1 – 2 – Le choix de la filière

En fait, si la formation contribue à l'ascension sociale, c'est par le choix de la filière. La stratégie entreprise durant la formation se repère toujours au contexte économique. La filière de formation ne peut se détacher de l'économie. La formation répond aux besoins économiques du pays.

1 – 1 – 2 – 1 – La stratégie en matière de formation

La stratégie de la formation répond au besoin économique. Les formations s'orientent actuellement, aux besoins des entreprises. Elles offrent des formations qui répondent aux nécessités des entreprises en matière de personnel. Les formations concernent donc des enseignements plus professionnels. Dans les établissements privés, cette option, c'est développé depuis assez longtemps. Ce choix est pourtant laissé à la libre adhésion des parents.

1 – 1 – 2 – 2 – Le choix des parents

Il appartient aux parents d'établir la stratégie à adopter en matière de la formation de ses enfants. La plupart des cas, les parents choisissent des formations générant directement des emplois. La filière est cruciale dans la recherche future d'emploi. En effet, la réalité impose aussi ses règles. L'offre d'emploi se restreint sur divers domaine comme le service et l'industrie. Les réalités économiques actuelles minimisent son personnel au stricte nécessaire. Ce qui laisse très peu de manœuvre d'intégrer un autre domaine.

1 – 1 – 2 – 3 – Les formations pluridisciplinaires

Les formations pluridisciplinaires sont de plus en plus populaires dans les facultés sans être encore généralisées. La pluridisciplinarité se met en place dans les formations universitaires pour répondre à ce problème de spécialisation. Mais cette approche n'est pas encore généralisée. Il consiste à intégrer à la formation plusieurs disciplines liées au domaine de la formation elle-même. Elle a pour but de permettre à l'étudiant de pouvoir

travailler dans plusieurs domaines à la fois. La polyvalence est donc l'objectif recherché par ce type de formation.

1 – 2 – Le rôle de la famille

En quoi le rôle de la famille est important dans l'ascension sociale ? Il s'agit tout simplement du capital que la famille dote à l'individu. Ce capital est la source de la reproduction sociale. La reproduction sociale signifie réussite de l'individu. Si la reproduction se met en place, l'individu de la classe dominante n'aura aucun mal à réussir dans le milieu professionnel.

1 – 2 – 1 – Le capital

Ce qui joue beaucoup dans la réussite scolaire, ce sont les caractères sociaux du milieu familial. Pourtant, ceux sont les plus méritants qui obtiennent les meilleurs emplois. Le capital est déterminant dans l'obtention des meilleures notes aux examens. Les ressources mises à leur disposition augmentent leur chance de réussir.

Le plus souvent, les jeunes héritent les professions de leur parent. Que ce soit les jeunes des classes défavorisées ou des jeunes de la classe dominante, la reproduction sociale concernant l'emploi se remarque le plus souvent. Les sociétés à solidarité mécanique témoignent de cette réalité. Dans le monde rural, les fils d'agriculture deviennent des agriculteurs comme les enfants de cadre comme la fonction publique deviennent généralement des fonctionnaires.

1 – 2 – 2 – Le contrôle social de la famille

La famille influence le développement de la personnalité de l'individu. La famille constitue la référence primaire dans la socialisation. Elle soutient aussi l'individu tout au long de son parcours. Elle agit sur l'individu entre réprimande et gratification.

L'influence familiale joue dans la personnalité de l'individu. Cette influence agit sur l'individu de façon latent. La conception familiale du travail par exemple se transmet à l'individu par le rôle incarné par le père ou la mère. C'est pourquoi un individu choisit la même profession que ces parents qui lui exposé quotidiennement. Le phénomène de rejet s'explique par le refus de l'individu de se compromettre à la profession qu'exercent ses parents. L'individu optera pour une orientation totalement différente. C'est ce qui provoque en général une mobilité intergénérationnelle. Cette mobilité peut être ascendante c'est-à-dire de bas vers le haut lorsqu'il s'agit d'un individu qui surpasse la profession de son père. Elle est descendante lorsqu'elle désigne le déplacement du haut vers le bas c'est-à-dire que l'individu régresse dans l'échelle sociale par rapport à son père.

Le soutien psychologique de la famille est tout aussi important dans l'évolution du parcours de l'individu. Que ce soit dans par rapport à son parcours éducative, l'individu se doit d'être encouragé et contrôlé à tout moment dans ses activités. D'après les recherches sur la programmation neurolinguistique, la communication suscite le développement personnel d'un individu. L'épanouissement de l'individu résulte de la communication d'un individu avec son entourage. Ceci manifeste l'intérêt que porte de sa famille envers lui. En fait, la communication joue le rôle intégrateur au sein d'une société. Bien que le rejet d'un individu subsiste par rapport au comportement professionnel de ses parents, il peut en discuter afin de trouver une solution concertée. Une divergence d'opinion entraîne le plus souvent la délinquance juvénile ou l'échec scolaire. D'une manière générale, il brise les chances d'un individu de s'épanouir.

1 – 3 – Le contexte économique

Le contexte économique et social est interdépendant. Le travail interagit avec le marché du travail. L'embauche est régit par cette organisation que constitue la demande. L'individu se soumet à ce marché malgré les potentiels qu'il offre. Sinon, une alternative touche aussi la politique de l'embauche.

1 – 3 – 1 – Le marché du travail

Le marché du travail est un espace sur lequel se mettent à jour les offres et les demandes concernant l'emploi. Comme tout type de marché, il connaît des fluctuations et des inflations. En fait, il régit par la loi de l'offre et de la demande.

1 – 3 – 1 – 1 – L'offre d'emploi

L'offre d'emploi concerne les emplois à pourvoir sur le marché du travail. Elle détermine la procédure de recrutement. La procédure concerne le mode de recrutement à savoir par annonce. Est-ce qu'il s'agit d'une sélection de dossier ou de test ou encore d'un concours national.

En fait, elle est aussi à la base du profil de recrutement. Le marché s'est beaucoup raffermi. L'offre actuelle arrive avec un profil bien précis quant à un poste à pourvoir. Le profil détermine les conditions de recrutement par rapport à un poste déterminé. Ce profil correspond à la formation requise et à l'expérience exigée en plus des qualités souhaitées.

L'offre regroupe aussi les divers secteurs d'activité qui offre un emploi. Elle comprend aussi les différents caractères et postes de travail. Il s'agit des types de contrat comme les contrats à durée déterminée ou indéterminée. Il y a aussi les emplois à mi-temps. Pour les postes, il comprend les cadres et les ouvriers. Même les professions libérales sont déterminées par dans la catégorie de l'offre.

1 – 3 – 1 – 2 – La demande d'emploi

La demande d'emploi se définit comme la part des individus à la recherche d'emploi. Elle comprend les demandeurs d'emploi. Il peut s'agir de chômeurs pour la plus part. Mais ce qui recherche un emploi ne sont pas forcément des chômeurs. Il est aussi question de travailleurs qui veulent évoluer par rapport à leur position sociale. Ils ont acquis les expériences nécessaires dans un domaine de travail bien déterminé et veulent assumer de plus grande responsabilité.

Il y a une distinction majeure qui est à souligner entre chômeurs. Il y a les fraîchement diplômés. Ce sont les jeunes diplômés qui entre dans le marché du travail. A coté, il existe les chômeurs de longue durée. Ce sont les chômeurs qui n'ont pas réussi intégrer le monde travail ou ont été renvoyé pour diverses raisons.

1 – 3 – 2 – La politique d'embauche

La politique d'embauche répond aux nécessités économiques. L'embauche favorise les plus expérimentés. Pourtant, la politique des entreprises actuelle offre une chance aux jeunes diplômés sans expérience de faire leur preuve. Il s'agit non seulement des jeunes diplômés mais aussi ceux qui sont sans diplôme. Les entreprises leur offrent une période de formation avant l'embauche. C'est au cours de cette période que seront évaluées les performances de chaque individu. Ainsi, il sera recruté en fonction de ses aptitudes.

Section 2 : Le contexte économique lié à l'emploi

Le contexte économique détermine l'accès de l'individu au monde du travail. Selon la conjoncture, l'individu a une chance d'obtenir ou non un emploi. La mobilité sociale en est aussi régit. Ce contexte économique se traduit par l'évolution des structures économiques à la base du marché du travail. La structure de l'emploi évolue et régule à son tour l'équilibre entre l'offre et la demande.

2 – 1 – L'évolution des structures économiques

L'évolution des structures économiques module le marché du travail. S'il y a une ascension sociale, c'est que le marché du travail créer des emplois. Il se peut aussi que le même marché en supprime. La suppression de l'emploi correspond au changement des structures économiques.

2 – 1 – 1 – La création d'emploi

La création d'emploi s'insère dans la politique internationale de l'emploi. Le développement des entreprises et de l'investissement favorise la création d'emploi. La création a ses revers. La création de l'emploi actuellement exige un profil très spécifique. La création d'emploi concerne surtout les cadres de l'entreprise. Le développement des

entreprises augmente le nombre de ses cadres. Dans ce sens, la qualification est de plus en plus recherchée parmi les demandeurs. Dans les zones franches par exemple la recherche de cadre ne cesse de croître avec des professionnelles comme l'acquisition d'une maîtrise et de cinq années d'expérience. Il s'agit aussi des organismes non gouvernementaux qui recherchent des animateurs avec le même profil.

La création d'emploi offre aux demandeurs d'emploi d'intégrer ce monde pour se revaloriser d'une part. D'autre part, elle a pour connotation l'ascension sociale d'un individu. Car avec le recrutement à un poste de cadre celui-ci se trouve dans la situation voulue par ses parents. Pour les ruraux qui émigrent en ville, l'obtention d'un emploi constitue une ascension sociale par rapport à la situation qu'il vivait auparavant.

2 – 1 – 2 – La suppression d'emploi

L'évolution des structures économiques engendre la suppression d'emploi. En effet, l'évolution des structures signifie investissement dans les matériels de production. L'apport de nouveaux matériels de production réduit le nombre de personnel nécessaire. C'est au cadre que revient la supervision des opérations limitant ainsi le nombre du personnel au stricte nécessaire. Dans l'agriculture par exemple, les agriculteurs réduisent le personnel avec l'arrivée de nouvelles machines servant à la production. Dans les zones industrielles, les robots remplacent peu à peu le rôle de l'homme.

2 – 2 – L'évolution des structures d'emploi

L'évolution des structures de l'emploi concerne le changement de statut et de type d'emploi. Ce changement permet à beaucoup d'individu de recouvrir un emploi. Le développement de certains domaines a vu naître l'espoir de filières peu connu.

2 – 2 – 1 – Le changement de statut

Le changement de statut se résume comme le fait qu'un individu rejoint un autre type de position sociale dans la hiérarchie sociale pour le sociologue. En fait, il concerne le statut de l'emploi. Les professions intermédiaires s'accroissent sur le marché du travail. La demande des cadres est délaissée au profit de ces professions. Il s'agit par exemple des chefs d'équipe et de superviseurs. Ce sont des postes à responsabilités qui pourtant ne font pas parties des cadres. La mutation des statuts tend vers ce type de réalité.

2 – 2 – 2 – Le développement de nouvelles filières

Les nouvelles filières constituent les poumons du monde du travail. Elles augmentent le nombre des recrutements. Ce sont des secteurs qui débutent à se vulgariser. Il s'agit notamment de l'informatique et de la télécommunication. Mais aussi les domaines culturels et artistiques prennent de l'ampleur avec la mondialisation et le tourisme. Ces

emplois ont acquis un nouveau statut. Longtemps marginalisés, ces emplois obtiennent plus de valeurs. D'ailleurs, les chances d'obtenir un travail dans ces secteurs sont très prometteuses. Les besoins de personnel qualifié quant à ces domaines se font de plus en plus sentir surtout pour les pays en développement.

Section 3 : La motivation personnelle de l'individu

3 – 1 – La position sociale n'est pas acquise

Il a été dit que la position sociale détermine l'avenir d'un individu que ce soit à l'école ou sur le marché du travail. Cette affirmation connaît quant même un bémol. L'individu agit aussi sur son devenir. Bien que celui-ci incarne tous les atouts en lui, ce n'est pas vérifier qu'il héritera automatiquement de la position sociale de ses parents.

3 – 1 – 1 – Le diplôme n'assure pas forcément la reproduction sociale : le paradoxe d'Anderson

Le paradoxe d'Anderson désigne le décalage entre la croissance forte du nombre des diplômés et la croissance faible du nombre de positions sociales par rapport à ces diplômés. En fait, les positions sociales ne sont pas acquises par les diplômés. Cette hypothèse sous entend le rôle dans l'individu dans la valorisation de sa personnalité. L'acquisition d'un diplôme scolaire supérieur à celui de son père n'assure pas au fils une position sociale plus élevée. L'acquisition d'un diplôme n'assure pas à un fils la même position sociale que son père. Un fils de cadre n'obtiendra pas forcément ce poste tandis qu'un fils d'agriculteur pourrait être chef d'entreprise. La stratégie individuelle compte dans la détermination individuelle.

3 – 1 – 2 – Les critères autour de la personnalité de l'individu

La personnalité d'un individu est déterminante par rapport au profil du poste. Le caractère d'un individu peut constituer un frein pour un type d'emploi. Certains postes exigent une personnalité assez spéciale. Dans le rôle d'un cadre, par exemple, une personne ne pouvant travailler sous pression ne correspondrait pas au profil du poste. Ainsi les entreprises opteront toujours pour le plus capable et le plus motivé.

La production d'un individu dépend de sa motivation. La motivation est pertinente car elle indique l'investissement de l'individu à son travail. S'il est investi par un sentiment contraire, ce sentiment influe sur son travail et donc sur l'ambiance de production. C'est pour quoi une position sociale n'est pas acquise.

Par ailleurs, la structure de l'emploi se modifie selon la réalité économique. Les cadres peuvent régresser comme monter dans la position sociale. La position sociale n'est

pas forcément égale même en occupant le même statut. En ayant les mêmes postes, deux personnes peuvent être de positions différentes.

3 – 2 – L'ambition personnelle

Le parcours d'un individu provient avant tout de lui. Son ambition détermine sa motivation. Il prend source de plusieurs concepts. L'aspiration personnelle constitue la première raison de la détermination individuelle. La deuxième raison concerne la déception ou le rejet par rapport à l'histoire personnelle de l'individu. En troisième et dernier lieu, il s'agit du phénomène d'exclusion sociale qu'exerce la société en faveur des chômeurs.

3 – 2 – 1 – L'aspiration personnelle

L'aspiration personnelle est une volonté psychologique profonde. Elle témoigne de l'amour qu'entretient un individu par rapport à quelque chose. Elle peut être utilisée sans connotation comme une fixation à un objectif précis. Présentement, elle touche le domaine de l'emploi.

L'aspiration à un emploi se comprend donc comme la volonté d'un individu d'obtenir un emploi bien déterminé. Cette volonté psychique se manifeste par les efforts quotidiens de l'individu de se rapprocher de son objectif. Il met en œuvre la réalisation de son projet. A l'instar des sportifs, il s'agit des entraînements journaliers et sans relâche. Il en est de même pour ceux qui veulent devenir médecins, avocats ou encore enseignants.

3 – 2 – 2 – La déception vis-à-vis de la position sociale des parents

Il s'agit surtout des classes sociales modestes. Voyant la misère de ses parents, les jeunes se prennent en charge pour les surpasser. Dans les pays en développement comme en Afrique, les jeunes travaillent très jeunes pour survenir aux besoins des parents. Arriver à l'âge adulte ou en obtenant un diplôme, ces jeunes se fixent comme objectif de réussir financièrement. Ils se refusent à continuer le travail de leur parent.

Ce sentiment de déception rejoint le plus souvent le plan financier. La réussite sociale se comprend comme réussite financière. Il entraîne les jeunes à la dérive dans la majeure partie des cas. Le choix d'un travail se rapporte aux vécus du jeune. Par rapport à l'emploi de ses parents, il découvre que c'est bien pour lui ou non et il évalue selon cette grille.

Il peut arriver qu'un individu soit influencé par des personnes extérieures ou des modes de vies qui lui sont totalement étrangers. Il peut s'agir de voisins ou d'amis comme d'un reportage sur une profession.

3 – 2 – 3 – L'exclusion sociale développe la détermination personnelle

L'exclusion sociale rend compte du phénomène de marginalisation d'un individu. C'est le phénomène par lequel un individu se voit écarter de la société. Il est laissé en

dehors des relations sociales. C'est le phénomène de désadaptation de l'individu. Pourtant, au cours de cette période d'exclusion, l'individu trouve sa voie ou sa carrière. Il faut considérer le chômage des jeunes comme une période de transition entre la formation et l'emploi. Pour les jeunes, l'exclusion se réalise très vite. De peur de voir les jeunes tombés dans la délinquance, la considération des jeunes dégrade leur volonté de progresser.

La détermination des jeunes résulte alors de cette négativité de leur environnement social. La politique de recrutement en faveur des jeunes s'entreprennent de plus en plus. Par ailleurs, les soutiens aux jeunes se répandent un peu partout dans le monde. La valorisation des jeunes se répand compte tenu du fait qu'ils sont surreprésentés sur le banc du chômage.

Deuxième partie :

**L'INSERTION DES JEUNES
A L'EMPLOI DE
L'ADMINISTRATION
PENITENTIAIRE**

Deuxième partie :

L'INSERTION DES JEUNES A L'EMPLOI DE L'ADMINISTRATION PENITENTIAIRE

L'insertion des jeunes dans l'administration pénitentiaire résulte d'un long processus qui a donné vie à sa motivation. En effet, le statut de cette administration n'a cessé d'évoluer pour atteindre sa position actuelle. Pour mettre cela au clair, l'évolution de la fonction publique sera analysée en premier lieu. Dans le second chapitre que sera abordé au cours de cette seconde partie, il sera question du recrutement dans l'administration pénitentiaire. Le troisième chapitre concerne l'intégration des recrues au monde du travail. Il a souvent été constaté que même après avoir suivi une formation, il n'est pas toujours aisé d'intégrer le monde du travail.

Chapitre IV : LA FONCTION PUBLIQUE EN QUESTION

Les jeunes sont confrontés à la recherche d'un emploi après leur formation. Ils font face à une situation pourtant critique. Les emplois diminuent tandis que les jeunes qui entrent sur le marché du travail augmentent. Bien qu'ils ne soient pas diplômés, l'exode rural devient plus massif. Tous sont à la recherche d'un emploi. En fait, les conditions d'accès à un emploi deviennent de plus strictes. La politique de l'emploi s'appuie sur la conjoncture économique. Le boom de l'emploi dit «précaire» accède aussi le marché du travail malgache. Ces conditions concernant l'emploi accroissent le nombre de chômeurs.

Pourtant, pour beaucoup une porte de sortie reste toujours à portée de main. Il s'agit de la fonction publique. Méconnu du grand public, cette entreprise est celle qui recrute en masse et offre une égalité de chance à tous d'y accéder. Ce chapitre traite de l'évolution de la fonction publique à Madagascar dans un premier plan. Au second plan, il s'agit de déterminer le mode de recrutement dans la fonction publique. Le troisième volet de ce chapitre concerne la position de l'administration pénitentiaire par rapport à la fonction publique.

Section 1 : L'évolution de la fonction publique

L'administration publique malgache est relativement jeune. Elle a été instituée environ en 1789 par Andrianampoinimerina avec l'unification du royaume de Madagascar. Elle change ensuite de main avec la colonisation qui bouleverse toute l'organisation administrative. La conception et le rôle de l'institution se voient bouleverser. C'est

seulement après l'indépendance de l'île que l'administration publique assoit sa légitimité et sa propre organisation.

1 – 1 – L'administration publique malgache

L'administration publique malgache de par son histoire s'est vue modifier de régime plusieurs fois. Cependant, il est nécessaire de reprendre les différents organes de l'administration publique malgache à titre indicatif. En effet, l'organisation évoluant en fonction du contexte affecte aussi le rapport que celui a avec ses administrés.

L'administration représente l'autorité et régie les administrés. Cette autorité ne s'exerce pas toujours suivant le contexte socio-économique et les mouvements politiques.

1 – 2 – L'héritage culturel

L'administration laisse un héritage culturel dans la mémoire collective.

L'administration représente une autorité suprême. Les fonctionnaires sont des employés stables qui témoignent de cette autorité. L'histoire de l'administration malgache est à relater afin de déterminer la conception actuelle de celle-ci.

1 – 2 – 1 – L'empreinte coloniale

L'empreinte coloniale demeure très forte dans la représentation de l'administration. L'administration coloniale s'est répandue dans toute l'île et surtout en milieu rural. Selon deux élèves qui viennent du Sud de l'île, « les fonctionnaires sont considérés comme des « vazaha » et surtout quand ils font parti des corps militaires ou paramilitaires. Quand on vous appelle « Chef » cela marque un signe de respect et d'envie ». La puissance coloniale a inspiré respect et crainte de la population. Le statut des indigènes qui travaillent pour cette administration est associé aux colons eux-mêmes. D'où la volonté de la population à l'époque d'intégrer à ce type d'emploi.

1 – 2 – 2 – Le souffle de l'indépendance

Malgré le souffle de l'indépendance, l'empreinte coloniale subsiste. L'indépendance montre la réorganisation de l'administration. L'espoir d'une administration de proximité au service du peuple se fait ressentir. La confiance entre les administrés et l'Etat se maintient très bien. Elle se plus renforce avec l'arrivé du socialisme et de la malgachisation dans les années 70. La nationalisation des industries donne de l'espoir sur la création d'emploi. C'est la période de refonte de l'administration. La puissance de la fonction publique se voit renforcer avec le totalitarisme qui accompagne la vague du socialisme.

1 – 2 – 3 – La crise du socialisme

La crise du socialisme des années 90 met de l'ombre sur la capacité de l'administration à assurer son rôle. Les services sont mal gérés voire même corrompus. La désorganisation sociale se manifeste avec la déperdition de la valeur de l'Etat. La privatisation qui s'en suit n'améliore guère son image. L'exode rural débute dans l'espoir de trouver un emploi en ville.

1 – 2 – 4 – L'ère de la démocratie

L'avènement de la démocratie modifie un peu la conception de l'administration malgache. Le désengagement de l'Etat du secteur économique et social abat totalement l'image de l'administration en milieu urbain. Par rapport à cela, la création des industries est vivement sollicitée par l'administration. Le développement des industries franches à forte intensité de main d'oeuvre atténue la faiblesse de l'administration à gérer la croissance du chômage.

1 – 3 – La nouvelle mission de l'administration

En fait, la mission de l'administration elle-même se voit changer. Les principes de gratuité du service public laisse place au service payant afin d'assurer la création d'emploi et l'entretien des matériels. L'administration se désengage totalement des secteurs productifs. Elle se réoriente dans les secteurs des services publics simples notamment de la sécurité publique, de l'éducation, de la santé et des impôts sans oublier l'environnement. En effet, les recrutements des cinq dernières années cadrent dans ces secteurs.

Section 2 : Le mode de recrutement dans la fonction publique

La fonction publique est très convoitée depuis peu avec la réforme qu'elle a subie en 2004. Pour certains, c'est le symbole d'une mobilité sociale associé à leur ascension. Aussi est-il pertinent de décrire la fonction publique dans son ensemble. La politique de recrutement actuelle est très ferme compte tenu de la fluctuation du marché du travail. La réalité des recrutements au sein de la fonction publique actuelle. A plus forte raison, le constat sur le recrutement des fonctionnaires est au cœur des préoccupations. Le mode de recrutement au sein de la fonction publique y sera aussi abordé.

2 – 1 – La fonction publique dans son ensemble

La fonction publique comprend l'ensemble des emplois d'un Etat. Il peut s'agir des emplois contractuels ou encore des fonctionnaires. Ces deux employés de l'Etat se

distinguent par leur statut et leur tâche. En effet, l'Etat garde une politique de recrutement assez restreinte envers ses citoyens.

2 – 1 – 1 – Les contractuels

Pour les contractuels, le régime est le même que celui des employés dans le secteur privé. Ce sont des employés recrutés par l'Etat à titre provisoire. Il s'agit d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée. Les tâches qui leur sont assignées concernent un besoin ponctuel. Le contrat peut être renouvelé si l'Etat estime encore nécessaire la prestation de l'employé. Il s'agit le plus souvent des activités qui nécessitent une sous-traitance comme la maintenance immobilière ou mobilière ou encore la collecte d'information. Avec les exigences de la privatisation, pour Madagascar, l'Etat est obligée d'employer ce moyen pour éviter certains risques de corruption ou de conflit d'intérêt ou même pour rassurer les investisseurs.

2 – 1 – 2 – Les fonctionnaires

Le fonctionnariat quant à lui concerne les emplois de l'Etat qui sont permanents. Ce sont les employés du service public en vue de satisfaire l'intérêt général. Ce sont des employés qui disposent d'un statut particulier par rapport aux employés du privé. Ils ont l'avantage de la stabilité. Ce sont le personnel des administrations publiques hiérarchisé selon leur rôle.

Le fonctionnariat se répartit en deux catégories bien distinctes. Il y a la fonction publique ouverte et la fonction publique fermée. Ces deux fonctions se distinguent par leur caractère et le rôle qu'ils exécutent.

2 – 1 – 2 – 1 – La fonction publique ouverte

La fonction publique ouverte désigne l'ensemble des fonctions relevant de l'administration en général. Ce sont des professions non soumises à des exigences particulières. Il s'agit des emplois d'administrateur ou de simple fonctionnaire. Ce sont la plupart des fonctionnaires présentes dans les administrations. A l'instar des enseignants, des médecins, des facteurs, ces fonctionnaires assurent le service public sans aucune hiérarchie particulière.

2 – 1 – 2 – 2 – La fonction publique fermée

La fonction publique fermée désigne l'ensemble des professions soumis aux obligations de la discipline militaire. Elle concerne les fonctions touchant de près ou de loin à la sécurité publique. Ce sont la police, les forces armées, la gendarmerie et l'administration pénitentiaire. Ces administrations militaires et paramilitaires ne disposent

pas du même statut et des mêmes droits que les autres fonctions publiques. C'est pourquoi elles s'appellent fonction publique fermée par rapport à la discipline qui les régit.

2 – 2 – La réalité de la fonction publique malgache

La politique de recrutement qu'entame l'Etat malgache n'est pas satisfaisante en tout point. En fait, elle peut être même considérée comme déséquilibrée. La balance se penche sur les secteurs qui sont en plein développement. Les postes vacants justement soulèvent une part des débats de la fonction publique actuelle. La mauvaise répartition des recrutements laisse à désirer. Les modes d'entrée à la fonction publique sont divers avec la formation les accompagnants. Par ailleurs, il faut mettre l'accent sur l'essor des embauches contractuelles.

2 – 2 – 1 – Les champs de recrutement

En effet, le recrutement ne cadre pas dans toute l'administration. Elle s'opère seulement sur quelques privilégiés. Les champs développés actuellement s'axent sur les domaines de la justice; de l'enseignement et des autres domaines.

2 – 2 – 2 – L'extension du domaine judiciaire

Pour le Ministère de la Justice, le recrutement durant les cinq dernières années est croissant. Il touche tant le département judiciaire par le recrutement de magistrats¹ et de greffiers² que le département pénitentiaire avec le recrutement d'agents³, d'encadreurs⁴, de contrôleurs⁵ et éducateurs spécialisés⁶. Ce recrutement massif répond à un souci de bonne gouvernance et d'Etat de droit. La politique générale de l'Etat et des bailleurs de fond se centre sur cet objectif inscrit dans le programme du Madagascar action plan⁷.

2 – 2 – 3 – La situation de l'enseignement

Si le recrutement auprès du domaine judiciaire s'accroît, il en est de même auprès de l'enseignement. Pour le corps enseignant, en 2005, 900 enseignants ont été recrutés. Les enseignants sortant de l'école nationale supérieure ne sont pas minimisés. A peu près 1400 enseignants ont intégré la fonction publique. Seulement, la plupart d'entre eux seront engagés à titre contractuel. En fait, ce constat a aussi une influence sur la professionnalisation précoce des jeunes ruraux.

2 – 2 – 4 – La perspective des autres domaines

¹ En 5ans, 100 magistrats ont été recrutés

² En 3ans, 200 greffiers ont été recrutés avec la nouvelle école nationale des greffes et de la magistrature

³ 600 agents sont recrutés durant les cinq dernières années

⁴ Fonction nouvellement créée en 2006, ils sont au nombre de 10 actuellement

⁵ 25 contrôleurs ont été recrutés en 5ans

⁶ Postes nouvellement créées en 2006, ils sont au nombre de 15

⁷ République de Madagascar, (2007), « *Madagascar action plan* », engagement 1, défi n°2, p.29

Les autres domaines ne sont pas en marge. Les domaines de la santé, de l'agriculture et de l'environnement ne sont pas à oublier. Ce sont les secteurs sur lequel l'administration mise actuellement. La santé évidemment recrute chaque année vue l'insuffisance de médecins. Les investissements en matière de VIH sida et de planning familial sont tous aussi conséquent.

L'agriculture et l'environnement sont les piliers des activités de l'administration actuelle. D'ailleurs, les formations admises au sein de l'Ecole supérieure des sciences agronomiques traduisent ce souci. La formation en matière d'eau et forêt consolide cette position de l'Etat vis-à-vis de ces domaines. En effet, c'est une formation qui prépare directement ces élèves aux emplois de la fonction publique liés à l'environnement¹.

2 – 3 – La politique de recrutement dans la fonction publique

La politique de recrutement des agents de l'Etat répond à deux alternatives. D'une part, elle doit s'adapter à la demande locale. D'un autre côté, elle doit répondre aux exigences des bailleurs de fond.

2 – 3 – 1 – Le mode recrutement par rapport à l'alternative locale

L'alternative locale est prise en compte dans la politique de recrutement de l'Etat. Partant du principe de la démocratie, l'intégration aux diverses fonctions de l'Etat doit être accessible à tous. Aussi, le recrutement part-elle du volontariat jusqu'au diplôme de l'enseignement supérieur. Les moins diplômés ont aussi leur chance de pouvoir faire partis des fonctionnaires.

Le recrutement se fait en général par voie de concours pour les emplois au statut de fonctionnaire de l'Etat. Le second mode de recrutement se fait par sélection de dossier suite à un appel d'offre. Il s'agit des contractuels destinés à répondre à un service bien précis durant une période déterminée. Ceux qui travaillent pour les cellules d'exécution des projets sont recrutés suivant le second mode.

2 – 3 – 2 – Les concours d'entrées

Les concours d'entrées dans l'administration publique malgache se distinguent en trois catégories. Il s'agit des concours suivis d'un enseignement général en premier. Il existe aussi des concours pour des formations spécifiques. Puis, il y a des écoles de préparation.

2 – 3 – 2 – 1 – Les concours suivis de l'enseignement général

¹ Mesure d'accompagnement lié à la protection des aires protégées de Madagascar avec le recrutement de garde forestier.

Tout d'abord, il y a les concours suivis de l'enseignement général. Le plus courant concerne l'enseignement comme l'Ecole Nationale Supérieure ou encore la médecine. Ces concours prédestinent ces recrues à un emploi mais qui nécessite une formation approfondie. C'est d'ailleurs ce qui fait sa distinction par rapport aux autres modes de recrutement de la fonction publique.

2 – 3 – 2 – 2 – Les concours suivis d'une formation spécifique

Puis, les concours suivis de formation spécifique constituent la deuxième catégorie. Il s'agit des formations spécialisées par rapport au domaine d'activité. C'est le cas de la formation des pénitenciers ou encore de la gendarmerie.

2 – 3 – 2 – 3 – Les écoles de préparation

Enfin, il existe aussi les écoles de préparation. Il s'agit des grandes écoles comme celle de l'académie militaire d'Antsirabe. L'Ecole Nationale des greffes et de la Magistrature peut y être associée. Ces écoles insèrent ses élèves à une tâche précise en les préparant tout aussi bien à intégrer les hautes sphères de l'administration par la suite.

2 – 3 – 3 – Le fonctionariat contractuel

Un tout autre aspect des recrutements au sein de la fonction publique est statut de contractuel. Cela se rapporte à un emploi d'une durée déterminée avec une prestation bien précise. L'accession à ces postes relève du pouvoir discrétionnaire de l'administration. Il peut s'agir d'une simple sélection de dossier comme d'un concours. Dès fois, la nomination est même possible pour certaines postes.

L'emploi contractuel est surtout lié à la cellule d'exécution des projets du gouvernement. Ce sont des projets financés par les bailleurs de fond comme la banque mondiale, des partenaires multilatéraux et surtout du Millenium Challenge Account. Contraint au « gel des fonctionnaires »¹, l'administration malgache s'est recyclée dans ce mode de recrutement pour accomplir sa mission. C'est aussi un moyen pour les bailleurs de fond de s'assurer de la loyauté du personnel tout en insistant sur le fait que l'administration n'a cessé de recruter.

Section 3 : L'administration pénitentiaire au sein de la fonction publique

L'Administration Pénitentiaire est intégrée auprès du Ministère de la Justice. Son personnel fait partie des fonctionnaires. Seulement, il est soumis au statut de la fonction publique fermée. L'évolution de cette administration sera discutée en premier lieu.

¹ Fait désignant l'arrêt des recrutements de fonctionnaires imposés par les bailleurs de fond suite aux programmes d'ajustement structurel sous la deuxième république

L'évolution de la formation pénitentiaire sera abordée en second lieu pour clore ce chapitre avec le statut du personnel pénitentiaire.

3 – 1 – L'évolution de l'Administration Pénitentiaire

L'administration pénitentiaire existe depuis de l'époque de la royauté malgache. Elle a évolué au fil des années pour prendre sa forme actuelle. L'administration pénitentiaire a été mise en place avec la création des prisons. Elle a été renforcée avec la période coloniale. La troisième période marquant ce service est celle de l'indépendance.

3 – 1 – 1 – La période avant la colonisation

L'Administration Pénitentiaire malgache prend forme avant la colonisation. En effet, c'est à cette époque que se manifeste l'esquisse de la peine égale à la privation de la liberté et celle de la relégation. C'est la première période où interviennent les gardiens des condamnés. Ce ne sont pas des « pénitentiaires » proprement dite. Il s'agirait plutôt de la garde royale affectée à cette tâche. Cette tâche qui leur est assignée résulte de la mise en place du premier code de loi malgache plus connu sous le nom de « diminventisitelonjato »¹.

Il est à noter la construction des prisons qui s'est étendu sur la ville d'Antananarivo. Il s'agit notamment de trois établissements destinés aux politiques et aux criminels. Sans oublier que la relation entre gardes et prisonniers était très dure à l'époque. Les prisons étaient créées pour tuer à petits coups les détenus. D'où d'ailleurs le nom d'une des prisons dénommé « Soamandrakizay ».

3 – 1 – 2 – La période de la colonisation

C'est durant la colonisation que se développent les prisons. Pour faire face à la montée des nationalistes, diverses prisons ont été construites. Il s'agit pour la plupart de Maison de Force² respectivement celle de Nosy Be, Sainte Marie et de Nosy Lava.

La période coloniale se manifeste surtout avec l'évolution de l'organisation du personnel affecté à la garde des prisonniers et le traitement de ceux-ci. Pour la composition du personnel, le personnel pénitentiaire prend forme avec à la tête des brigadiers indigènes chargés des greffes et du chantier plus 23 gardes. De plus, deux femmes sont affectées à la surveillance intérieure.

¹ Code des 305 articles institués le 29 Mars 1881 sous le règne de RASOHERINA

² Prison créée pour accueillir les criminels, les déportés et ceux qui sont soumis à la relégation

Pour le traitement des prisonniers, les conditions de vie s'améliorent un peu plus. Elles concernent la séparation de quartiers des hommes et des femmes. Il y a le droit de visite et celle de la correspondance. Le fait marquant concerne l'alimentation qui manifeste la présence de riz au quotidien, de poisson et de viande trois fois par semaine. La remarque touche aussi le droit au pécule¹ et le droit des ouvriers c'est-à-dire le droit au repos.

3 – 1 – 3 – L'administration après l'indépendance

Avec l'indépendance, le contexte de l'administration bascule complètement. C'est en 1959 que la réforme prend place avec l'orientation des détenus vers la réadaptation et l'amendement. Le sens de la peine opte pour un changement de comportement. Pour le personnel pénitentiaire, c'est en 1995 notamment que le corps pénitentiaire s'instaure officiellement. Il s'agit de la description des missions de chaque corps de cette administration ainsi que la hiérarchie qui la subordonne.

3 – 2 – La formation pénitentiaire

Par rapport à l'évolution de ce corps, la formation doit aborder ici avant d'entrer dans les détails. En effet, le point est à mettre sur le fait que la création de l'école n'est apparue que tardivement. En fait, la formation s'est fait sur le tas au départ avant la création de centre de formation pour aboutir à l'école qui existe aujourd'hui.

3 – 2 – 1 – La formation sur le tas

Le recrutement du personnel pénitentiaire n'a pas toujours suivi ce cursus de formation. Au départ, le personnel a été recruté auprès des corps de force notamment celle de l'armée. Le volontariat, à ce que les vétérans racontent, était le principe de recrutement. A l'époque, ce métier ne nécessitait guère de formation. En effet, tous ont fait leur service militaire facilitant leur intégration à ce corps paramilitaire. La formation apparaît quand la nécessité de service l'oblige d'où la formation sur le tas. En effet, les plus expérimentés transmettent à leur compagnon ce qu'il faut faire. Sinon des formations continues se mettaient en place pour des fonctions relatives à la bureaucratie.

3 – 2 – 2 – La mise en place d'un centre de formation pénitentiaire

Le centre de formation n'apparaît que tardivement vers les années 90. C'est en 1996 qu'il est institué à Antsirabe. Il répond à la constitution du corps de l'Administration Pénitentiaire. La transmission de la déontologie de ce corps est l'objectif premier visé la

¹ Une part d'argent donné aux détenus travailleurs à la place du salaire

création du centre tout en développant les activités spécifiques à la gestion des personnes détenues. Malgré la création du centre, les efforts restent vains en matière de déontologie. L'éthique ou la valeur du corps ne parvient pas encore à marquer le pas sur la génération ancienne. Compte tenu de la durée de la formation qui varie d'un mois à trois mois, le processus de socialisation vis-à-vis de l'éthique professionnel ne parvient pas à ses fins pour la majorité des recrues. Le centre de formation est remplacé par l'Ecole Nationale d'Administration Pénitentiaire en 2001.

3 – 2 – 3 – La création de l'Ecole Nationale d'Administration Pénitentiaire

L'Ecole Nationale d'Administration Pénitentiaire est créée en 2001. Elle a pour objectif de former le personnel pénitentiaire. Pour ce faire, elle dispose de deux modes de formation. Il y a la formation initiale pour les nouveaux recrues et la formation continue pour les professionnels. Elle se fixe aussi comme mission de transmettre la déontologie du métier. En effet, suite aux manques constatés auprès de la formation pénitentiaire à ce sujet, elle est mise en place pour renforcer cette part de la formation. Depuis sa création, l'école a formé quatre promotions comptant environ 600 personnes.

Il est à signaler que cette école est une institution indépendante au sein de cette administration. En fait, elle est soutenue par l'Union Européenne et notamment de l'assistance technique pénitentiaire. Les cours et les moyens sont suivis fréquemment par elle.

3 – 3 – Le statut du personnel pénitentiaire

Le statut du personnel pénitentiaire a évolué en fonction de l'histoire de son administration. Au temps de la colonisation, il a un meilleur traitement en étant membre du personnel de l'administration coloniale bien qu'étant considéré au statut d'indigène. Le traitement du personnel à l'époque varie entre 240 à 2400 frs. Ce statut de fonctionnaire indigène est maintenu jusqu'en 1959 où le Ministère de la Justice intègre l'Administration Pénitentiaire. Le statut de personnel indigène est révolu pour faire partie de la fonction publique.

C'est en 1995 que l'Administration Pénitentiaire acquiert son statut particulier. Il s'agit du décret n° 95-010 du 10 Juillet 1995. Soumis au même statut général des fonctionnaires, elle se distingue avec la mise en place de ce statut particulier définissant son organisation, ses règles de conduite et ses missions. Ce statut a été révisé en 2006 pour avec le décret n° 2006-015 du 17 Janvier 2006 portant sur l'organisation générale de

l'Administration Pénitentiaire. Par rapport à cela, l'indice des stagiaires a augmenté suscitant l'intérêt des jeunes pour ce métier.

Chapitre V :

LE RECRUTEMENT DANS L'ADMINISTRATION PENITENTIAIRE

L'administration pénitentiaire est un organe du Ministère de la Justice. Il a pour mission d'appliquer les décisions de justice délivrées à l'audience. C'est sur ce jeune département de l'administration que le regard de cette enquête s'est tourné. Son mode de recrutement, le profil des agents ainsi que la formation de ceux-ci seront abordés dans ce chapitre.

Section 1 : Le mode de recrutement

1 – 1 – Le recrutement relatif à l'administration pénitentiaire

Le recrutement du personnel pénitentiaire se fait par voie de concours. Il s'agit d'un concours national destiné à tous. Les centres d'examen sont repartis sur 14 régions. Ces centres sont tout de même dispersés dans tous les coins de l'île. Pour la promotion 2007, à peu près 1900 candidats¹ se sont inscrits au concours de recrutement d'agent pénitentiaire et 1458 pour le recrutement d'encadreur pénitentiaire².

1 – 2 – Les conditions de recrutement

Le recrutement au sein de l'administration pénitentiaire répond à plusieurs conditions. En fait, il s'agit de deux conditions qui sont nécessaires au personnel pour accomplir leur mission. Ce sont respectivement les conditions physiques et intellectuelles. Le concours met à l'épreuve ces conditions demandées.

1 – 2 – 1 – Les conditions physiques

Concernant les conditions physiques, le personnel pénitentiaire doit avoir une corpulence athlétique. En ce sens, il doit être supérieur à 1,65m par le sexe masculin et 1,60m pour les femmes. De plus, il doit avoir de bonne disposition pour être capable de travailler de jour comme de nuit. Pour les agents, ils doivent être âgés entre 21 et 26 ans.

1 – 2 – 2 – Les conditions intellectuelles

Les conditions intellectuelles concernent les niveaux d'études qui sont requis. Selon chaque corps, le niveau d'étude change. Pour exemple, les agents sont recrutés sur le diplôme BEPC. Les contrôleurs sont recrutés avec un Bacc + 2.

Section 2 : Le profil d'un agent pénitentiaire

Le profil d'un agent pénitentiaire repose sur plusieurs critères. Ces critères sont déterminants lors du recrutement. Il s'agit du profil physique, intellectuel. L'origine sociale

¹ Entretien avec le Staff du service administratif

² Entretien avec le Staff du service administratif

entre aussi en jeu lors du concours favorisant la chance de ceux qui sont plus près des centres d'examen.

2 – 1 – Du point de vue physique

L'agent pénitentiaire ne connaît pas de distinction de sexe. Garçon et fille ont la même chance d'être recruté. Pour le recrutement de l'année 2007, 77% sont des hommes et 23 % sont des femmes. Il faut dire que les hommes ont plus de chance de réussir au concours. Les tendances concernant l'âge tournent entre 24 et 25 ans. 35% des agents sont âgés de 24 ans.

Tableau 1 : **Distribution par sexe et par âge**

						Unité en %
Age	22ans	23 ans	24 ans	25 ans	26 ans	Total
Homme	8	10	31	23	5	77
Femme	7	6	4	6	0	23
Total	15	16	35	29	5	100

Source : Enquête réalisée auprès des élèves¹, 2007

2 – 2 – Du point de vue intellectuelle

Le niveau d'étude de cette classe est relativement élevé. La question de l'égalité de chance est remise en question ici. A croire que le concours atténuerait l'inégalité face à l'école. 56% des agents hommes et femmes confondus ont leur BACC. 18 % des agents n'ont que le niveau minimum de recrutement c'est-à-dire le BEPC. Par contre, seulement 1% des agents qui ont suivis des études universitaires possèdent sa maîtrise par rapport au 26%.

Tableau 2 : **Distribution par sexe et par niveau d'étude**

						Unité en %
Niveau d'étude	BEPC	BAC	BAC+1	BAC+2	BAC+3	BAC+4
Homme	16	39	8	8	5	1
Femme	2	17	2	2	0	0
Total	18	56	10	10	5	1

Source : Enquête réalisée auprès des élèves, 2007

2 – 3 – Selon leur origine

L'origine agit sur les chances de recrutement selon l'hypothèse posée au départ. D'une part, il s'agit de l'origine sociale. De l'autre, il s'agit du lieu d'origine.

2 – 3 – 1 – Le lieu d'origine

¹ Enquête faite auprès de l'ensemble des élèves de l'Ecole Nationale d'Administration Pénitentiaire (ENAP), 2007

Elle constitue un facteur de blocage par rapport au fait que l'information n'y est pas diffusée. Pourtant, par rapport aux nouveaux recrues interviewés, nombreux sont ceux qui viennent du milieu rural. 20% des élèves sont originaires du milieu rural ou plus ou moins enclavé selon le tableau 10. 38% Des élèves viennent des grandes villes comme Antananarivo, Tamatave et Fianarantsoa ou encore Toliary.

Tableau 3 : Répartition par lieu d'origine

Unité en %

Lieu d'origine	Sexe		Total
	Homme	Femme	
Ambatondrazaka	2	2	4
Ambositra	1	1	2
Andapa	4	1	5
Antalaha	5	1	5
Antananarivo	8	2	10
Antsohihy	3	2	5
Antsirabe	6	0	6
Antsiranana	4	0	4
Betafo	2	0	2
Farafangana	2	2	4
Fénerive Est	2	1	3
Fianarantsoa	8	2	10
Maevatanana	1	0	1
Mahajanga	7	0	7
Maintirano	1	0	1
Mandritsara	1	0	1
Maroantsetra	1	1	2
Morondava	2	1	3
Morombe	1	0	1
Tamatave	7	3	10
Taolagnaro	2	1	3
Toliary	6	2	8
Vangaindrano	1	0	1
Vohipeno	1	0	1

Source : Enquête réalisée auprès des élèves, 2007

23 % de ces recrues ont dû se déplacer pour participer au concours. Ce pourcentage est élevé par rapport à leur concurrent qui vient de la ville. Car il ne faut pas oublier que le fonctionnariat reste très convoité. De plus auprès de ces 23%, seul 3 % ont réussi le concours avec le BEPC.

2 – 3 – 2 – L'origine sociale

L'origine sociale décrite ici se résume par l'appartenance sociale des élèves. Il s'agit entre autres des professions des parents et de la religion. Selon l'hypothèse de départ, la situation sociale influe en grande partie sur le devenir de l'individu. Selon cette enquête, la profession des parents agit sur le fait de la professionnalisation de leurs enfants. Il en est de même pour la religion et le rôle de l'église.

2 – 3 – 2 – 1 – La profession des parents

L'origine sociale est assez contrastée comme le tableau 11 l'indique. La part des élèves provenant de la classe moyenne est égale à 51%. Le mode des professions des pères s'incline vers le fonctionnariat avec 33%. Tandis que pour la mère, la tendance s'oriente vers l'emploi privé en tant qu'employé pour 20%. Pour les élèves appartenant à la classe aisée, ils ne représentent que 15% de l'ensemble. 27% des pères se répartissent entre cultivateurs, commerçants et autres. Les mères sont beaucoup plus nombreuses dans ce secteur avec 34%. Par contre le pourcentage des chômeurs est relativement faible avec 7% chez les pères. Pour les mères, ce taux reste élevé avec 31%.

Tableau 4: **Profession des parents**

Unité en %

Type de profession	Profession du père	Profession de la mère
Cadre supérieur	15%	9%
Commerçant	4 %	12 %
Cultivateur	14 %	18 %
Employé	18 %	20 %
Fonctionnaire	33 %	1 %
Autres	9 %	4 %
Sans emploi	7 %	31 %

Source : Enquête auprès des élèves, 2007

Les élèves compris au sein de la classe moyenne sont plus représentés dans cette promotion par rapport aux autres avec 51%. Ceci se manifeste par rapport avec le nombre

de bachelier égal à 56%. La classe moyenne malgache s'oriente pour la plupart directement à l'emploi. La formation professionnelle intéresse plus les jeunes par rapport aux études supérieures. Pour le fils d'un contrôleur pénitentiaire, âgé de 24ans, qui est en niveau terminal, après avoir passer plusieurs fois son bacc sans le réussir, chevauchant d'un emploi à un autre ; « obtenir un travail et surtout dans la fonction publique est beaucoup plus rassurant que d'avoir des tas de diplôme sans pour autant être embauché ». Ce propos qu'il affirme est partagé par la majorité des élèves.

Pour d'autres comme Fideline, fille de cultivateur, l'important s'est de se détacher de la charge des parents car les études pèsent financièrement pour les parents. C'est une des principales motivations de ces élèves.

2 – 3 – 2 – 2 – La religion

Les catholiques sont les plus représentés dans cette classe avec 59%. Le constat est que les originaires des provinces de Fianarantsoa, de Tamatave et du Nord sont les plus nombreux au sein de la promotion. En outre, l'église catholique, surtout depuis l'an 2000, insiste sur le rôle que joue les jeunes au niveau social. De ce fait, l'entrée des jeunes sur le marché du travail est vivement sollicitée. Les protestants se concentrent sur les originaires d'Antananarivo et de ses régions pour 29%. Les luthériens ne sont que de 8% sur l'effectif total des élèves. Cette proportion s'associe avec les élèves provenant du sud surtout de Toliary. Le reste se répartit entre les élèves provenant de Mahajanga pour l'islam et de la région du SAVA pour les autres.

Tableau 5 : **Distribution par sexe et par religion**

						Unité en %
Religion	Catholique	Protestant	Luthérien	Islamiste	Adventiste	Autres
Homme	42	25	7	1	1	1
Femme	17	4	1	0	0	1
Total	59	29	8	1	1	2

Source : Enquête auprès des élèves, 2007

Section 3 : La formation des agents pénitentiaires

La formation des agents pénitentiaires repose sur deux programmes fondamentaux. La première concerne la formation physique. Ceci tourne autour de la formation militaire. La seconde partie est composée de la formation théorique. Il s'agit des cours théoriques

dispensées à l'école. La formation au sein de l'école s'opère avec deux modes d'évaluation. Il y a l'examen initial. Celui-ci est la note de base de la formation pour valider l'intégration des élèves au sein du corps ou leur redoublement. Mais avant la note finale, une seconde évaluation tient lieu de repêchage pour les élèves éliminés à l'initial. C'est seulement après avoir échoué à ce second examen que le résultat final est proclamé.

Le programme de formation comprend les modules obligatoires composés des matières fondamentaux concernant l'Administration des détenus. Il est aussi composé de modules techniques et de modules complémentaires. La liste exhaustive des modules contenus dans le programme est dans l'annexe C.

3 – 1 – La formation militaire

La formation militaire est composée de plusieurs modules. Ces modules touchent l'endurance physique et d'autres qui sont beaucoup plus théoriques. En effet, ils s'orientent à la mission de garde que représente l'administration pénitentiaire. Au total, les modules de la formation militaire sont au nombre de 4. Chacun de ses modules sont soumis à une évaluation qui sera abordé plus loin. La formation militaire ne constitue pas un facteur de blocage aux recrues. Cette formation se concentre sur le physique et une partie de théorie. Tous les élèves ont réussi à passer les épreuves concernant ce module.

Les éléments de ce module sont :

- le technique de combat
- le règlement dans le service armé
- le tir, armement et munition
- la notion de géographie militaire

3 – 2 – La formation théorique

La formation théorique concerne les cours dispensés relatif à l'emploi et sert de culture générale. Elle compte 24 modules allant des droits aux sciences humaines. Elle contient également les modules techniques pertinents à la profession.

3 – 2 – 1 – Les modules relatifs aux droits

Les modules relatifs aux droits sont ceux dispensés en première et deuxième année à la faculté. Ils comportent des modules sur le droit public et le droit privé. Les modules de droit public sont respectivement le droit administratif général et la correspondance administrative. Pour ces deux modules, le nombre des élèves éliminés demeure faible.

Tableau 6 : Pourcentage des élèves éliminés aux matières de droit public

Matières	Droit administratif général	Correspondance administrative
Pourcentage d'élèves éliminés	16	6

Source : Enquête auprès des élèves, 2007

Les modules de droit privé sont plus difficiles aux élèves de les assimiler. Ces modules sont notamment :

- le droit pénal général
- la procédure pénale
- la science pénitentiaire

En effet, le nombre de repêcher est beaucoup plus significatif.

Tableau 7 : Pourcentage des élèves éliminés aux matières de droit privé

Matières	Droit pénal général	Procédure pénale	Science pénitentiaire
Pourcentage des élèves éliminés	35	2	12

Source : Enquête auprès des élèves, 2007

En moyenne, 16,66% des élèves ont été recalés sur les matières de droit privé. Ceci se comprend par rapport au niveau de français employé témoigne un des élèves.

Un élève âgé de 26 ans originaire d'Antalaha n'ayant que le BEPC a d'abord été chauffeur avant d'intégrer le corps des pénitentiaires. Il a suivi des cours de langue comme le français pour se perfectionner. Pourtant, en suivant les cours de droit pénal et de droit administratif ; il affirme qu'il n'a jamais rencontré les termes utilisés dans ces cours. « Les mots employés dans ces cours sont très difficiles à saisir. Il me faut tout le temps avoir un dictionnaire sous la main alors qu'on n'a qu'un seul à partager entre nous. Il y a une bibliothèque mais elle reste toujours fermée et on ne peut pas emprunter les livres. Le dictionnaire que j'emploie appartient à un ami. Il n'y en a que deux dans tout le dortoir c'est-à-dire pour 77 personnes». Il est facile de se rendre compte à quel point s'accrocher tient dans le cœur de ces nouveaux recrues. Seulement, il leur est difficile d'accéder la langue de Molière.

3 – 2 – 2 – Les modules relatifs aux sciences humaines

Les modules relatifs aux sciences humaines concernent la sociologie, la psychologie, la réinsertion sociale, statistique et la communication. Ces modules sont indispensables à la réalisation de l'emploi d'agent pénitentiaire. Ces modules sont aussi matières à réfléchir. Beaucoup se plaignent surtout en sociologie, réinsertion sociale et psychologie. Les élèves ne captent pas les concepts enseignés. En fait, le problème se manifeste surtout pour ceux qui n'ont que leur BEPC. Le tableau suivant montre la situation des élèves recalés dans ces modules.

Tableau 8 : Pourcentage des élèves éliminés dans les modules de Sciences humaines

Modules	Sociologie	Psychologie	Réinsertion sociale	Statistique	Communication
Pourcentage des élèves éliminés	6	6	8	6	4

Source : Enquête auprès des élèves, 2007

Le tableau indique ici un faible taux d'échec. En moyenne, 6% des élèves passe en repêchage pour ces matières. La raison de ces échecs tient sur la langue mais aussi sur les méthodes. Les élèves ont du mal à s'adapter aux méthodes et techniques employées par ces sciences. Par ailleurs, ce qui est à signaler mis à part la réinsertion sociale, les élèves recalés sont toujours à peu près les mêmes.

3 – 2 – 3 – Les modules techniques

Les modules techniques se repartissent en deux catégories. D'un côté, il y a ceux qui sont aux fondements de la formation notamment ceux qui concernent la technique de surveillance et la gestion des comportements des détenues, le droit de l'homme, la déontologie et la gestion de greffe. Ces modules sont fondamentaux à la formation. Il s'agit des éléments qui contiennent tous les informations et les modes opératoires concernant le travail. Que ce soit au niveau de la relation avec les personnes détenues ou bien au niveau des démarches administratives dans les établissements pénitentiaires, tout y sont conceptualisé. Les efforts entrepris par les enseignants pour transmettre leur expérience portent leur fruit. Les élèves recalés sont peu nombreux par rapport aux autres modules.

Tableau 9 : **Pourcentage des élèves éliminés dans les modules fondamentaux**

Modules	Technique de surveillance	Gestion des comportements des détenus	Droit de l'homme	Déontologie du fonctionnaire	Gestion de greffe
Pourcentage des élèves éliminés	2	8	4	2	1

Source : Enquête auprès des élèves, 2007

Pour ces modules, la moyenne des élèves éliminés tourne autour des 3%. Ceci s'explique par la simplicité des termes utilisés dans les cours. Mais, il faut aussi mettre l'accent sur l'aspect pragmatique vers lequel s'orientent ces modules. C'est en ce sens que la compréhension est beaucoup plus vive.

De l'autre, il y a les modules complémentaires afin de mettre à niveau tous les élèves. Ceux-ci sont l'informatique, les langues vivantes française et anglaise, la technique agricole et l'élevage, le savoir vivre et l'hygiène et secourisme. Pour ces modules, la marge d'échec est relativement faible. Pour les langues étrangères, le contenu des cours se base sur les cours élémentaires. Il en est de même pour l'informatique qui s'axe sur le domaine de la bureautique. C'est sur l'hygiène et secourisme qu'il y a un peu de difficulté comme le tableau 10 l'indique.

Tableau 10 : **Pourcentage des élèves éliminés dans les modules complémentaires**

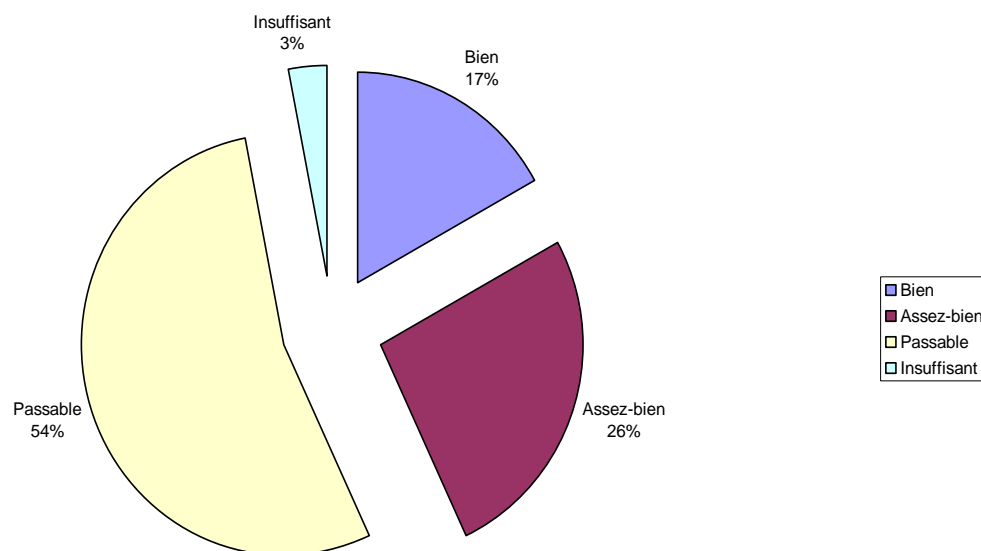
Modules	Informatique	Français	Anglais	Technique agricole et élevage	Hygiène et secourisme	Savoir vivre
Pourcentage des élèves éliminés	5	2	6	0	4	0

Source : Enquête auprès des élèves, 2007

La remarque est à faire dans les modules de technique agricole et élevage et du savoir vivre. Pour la technique agricole, l'examen a été réalisé sous forme de travaux pratiques. Pour le savoir vivre, l'évaluation concerne le mode de vie en société en général ce qui n'implique pas une élimination mais juste une réflexion sur la manière dont les élèves devraient vivre leur vie.

Par l'évaluation établie par l'école, il est possible de voir l'intégration des élèves au cours par rapport à leur connaissance antérieure. L'évaluation permet également de déterminer les pleines capacités des nouveaux recrues à l'emploi. Bref, c'est une manière de voir de s'assurer de la fiabilité de la formation.

Diagramme 1 : **Distribution par mérite des élèves**



Source : Résultat de l'examen final 2007

17 % des élèves ont obtenus la mention « Bien » ce qui montre la performance des élèves par rapport au 3 % qui ont échoué. De plus, 54 % ayant un niveau passable insiste sur l'équilibre entre les conditions de recrutement et la formation. Pourtant, le contenu de la formation est vivement critiqué par les élèves comme exigeant un niveau relativement élevé par rapport au niveau exigé.

Chapitre VI : L'INTEGRATION DES RECRUS AU MONDE DU TRAVAIL

L'univers de la formation et la réalité du travail ne sont pas toujours les mêmes. Avec les conditions existantes dans les établissements, les nouveaux recrues doivent s'adapter à la situation. Ce chapitre traite de l'intégration de ces jeunes recrues au monde pénitentiaire. Le premier contact avec le personnel en place n'est pas toujours des plus facile entraînant parfois des chocs. Cependant, ces oppositions de méthodes ne sont pas à généraliser. La conception des recrues du métier d'agent pénitentiaire sera abordée en premier. L'attente des professionnels par rapport à la formation des nouveaux recrues entre en second temps. Puis, dernièrement, les problèmes rencontrés par les nouveaux recrues au cours de leur stage.

Section 1 : Les diverses conceptions du métier d'agent pénitentiaire

La conception des nouveaux recrues de leur futur métier est capitale pour comprendre leur motivation. Le choix d'un métier peut être aléatoire mais de le continuer à vie en est tout autre. Il s'agit tout d'abord d'aborder la motivation de ces recrues à intégrer ce corps. Ensuite, vient les diverses conceptions du métier à proprement parler. Pour finir, il est utile de comprendre leur rapport interpersonnel avec les anciens.

1 – 1 – La motivation des recrues à devenir agent pénitentiaire

La motivation des recrues se dirige vers deux tendances en général. D'une part, il y a ceux qui ont choisi ce métier pour des raisons pécuniaires. De l'autre, il y a ceux qui l'ont choisi pour la sécurité de l'emploi. D'autres personnes sont motivées par diverses raisons. Le tableau ci-après résume la motivation de ces jeunes à ce travail. Il est à noter que certaines réponses des ces élèves combinent plusieurs de ces idées. Seulement, il leur a été demandé de prioriser leur réponse pour aboutir au résultat suivant.

Tableau 11 : **Distribution des élèves selon leur motivation**

Motivations	Argent	Sécurité de l'emploi	Régime militaire	Influencé par les parents
Pourcentage (%)	58	35	5	2

Source : Enquête auprès des élèves, 2007

Selon le tableau ci-dessus, les motivations se catégorisent en quatre en catégorie. Il y a la raison pécuniaire, la sécurité de l'emploi. Il y existe aussi ceux qui sont animés par le régime militaire en elle-même et enfin ceux qui sont influencés par leur parent.

1 – 1 – 1 – La motivation pécuniaire

La motivation pécuniaire est la principale tendance des motivations de ces élèves. Après l'élaboration du statut particulier de l'administration pénitentiaire en 1995, le décret n'a pas encore été appliqué. C'est seulement en 2004 que le décret d'application de ce décret n° 95-010 du 10 Juillet 1995 est adopté. C'est à partir de cette période que le corps de l'Administration Pénitentiaire est très convoité. C'est dans cet objectif de gain que 58% des étudiants ont choisi ce métier. Pourtant, ce n'est pas la seule motivation.

1 – 1 – 2 – La sécurité de l'emploi

La sécurité de l'emploi passe en seconde position pour ces jeunes. En effet, pour les moins diplômés, la sécurité de l'emploi qu'offre cette administration est déterminante. N'ayant pas suivi des études poussées la recherche d'un emploi apparaît comme de plus en plus difficile. De plus, il y a toujours possibilité d'avancement au sein de cette administration malgré ce manque de diplôme. Une fille originaire d'Andapa, âgé de 26 ans est mère de famille. Elle travaillait dans une entreprise auparavant puis elle a perdu son emploi. Après 7 mois de chômage, durant lequel elle s'est mise à la vente, elle a été conseillée sur l'existence de ce concours. Pour elle, « c'est la sécurité de l'emploi qui importe maintenant. J'ai une fille est ça a été dure pour mon mari quand j'étais au chômage. L'argent nous manquait. Avec l'âge c'est beaucoup plus difficile de trouver du travail surtout dans ma région. Alors quand on m'a informé de ce concours c'était la chance de ma vie ». Comme elle, 35% de cette promotion pense à la pérennité de l'emploi.

1 – 1 – 3 – Le régime militaire

Le régime militaire pourtant 5% de ces élèves. Passionnés depuis l'enfance à la vie militaire par exemple, deux filles, l'une originaire d'Ambositra et l'autre d'Antananarivo ont choisi ce métier par rapport au fait qu'on y recrute des filles. En effet, les autres corps mis à part la police ne recrutent pas de femmes. Pourtant, ce qui est à la base de leur choix pour ce travail. Pour les trois autres garçons, c'est la carrière militaire qui les intéresse car cette administration est la plus proche de l'armée dans l'évolution de carrière.

1 – 1 – 4 – L'influence des parents

L'influence des parents est à la base du choix des 2 % de ces jeunes. Bien que cela paraisse invraisemblable, ce sont les parents de ces jeunes qui les ont mis sur la voie de ce métier. Fils de pénitentiaire, ils ont été dictés par leur parent. C'est un cas pourtant banal

au sein de la fonction publique. D'ailleurs, il n'est pas surprenant de savoir que le frère de l'un de ces jeunes gens lui aussi est un agent pénitentiaire.

1 – 2 – La conception du métier d'agent pénitentiaire

La conception du métier d'agent pénitentiaire est à détailler pour savoir la réalité à laquelle vont faire face ces nouveaux recrues. Ces conceptions sont tirées des différentes personnes concernées à savoir les élèves, les agents en service, mais aussi les supérieurs hiérarchiques.

1 – 2 – 1 – La conception des élèves de leur futur métier

La conception des élèves de leur futur métier diverge selon le sexe et la région d'origine. Tous sans exception pense que c'est un métier difficile et risqué. Seulement, la difficulté du métier varie d'une région à une autre. Les zones les plus dangereuses sont celles de la province d'Antananarivo et de Toliara. Sans oublier que le niveau de danger des établissements pénitentiaires augmente en fonction des personnes qu'ils hébergent. Le travail dans les Maisons Centrales est le plus dur. En effet, la surpopulation pénale dans ces établissements augmente leur vulnérabilité. Mais dans la majorité des réponses, la difficulté de l'emploi n'empêche nullement à ces jeunes de l'apprécier. Le danger du métier ne vient pas seulement des personnes détenues mais aussi des « carrières » c'est-à-dire des pénitentiaires qui ont eu un bon nombre d'année de service.

1 – 2 – 2 – La conception des agents en service

Les agents en service ont plus conscience de l'emploi que les élèves. Pour ceux qui ont été interviewés au sein de la Maison Centrale d'Antananarivo, c'est un bon travail avec un salaire conséquent. Le problème se trouve au niveau de la promiscuité avec les personnes détenues. Il y a une influence de l'enferment sur le comportement de ces agents au fil du temps. Pour un agent âgé de 54 ans qui compte 25 ans de service, « le plus dure, c'est de rapporter la manière de parler des détenus à la maison, il y a aussi certaines déformations professionnelles que les personnes extérieurs à ce monde ne peuvent comprendre ».

1 – 2 – 3 – La conception des supérieurs hiérarchiques du métier d'agent pénitentiaire

La position des supérieurs hiérarchiques est différente selon la nature de leur recrutement au sein de l'administration. Pour ceux qui sont passés par le stade d'agent, c'est un passage obligé mais n'est nullement dépréciatif. « Un bon agent est toujours un bon agent » selon un inspecteur qui a passé tous les échelons de cette administration. Malgré la connotation que la société décrit des agents, pour ces personnes qui ont évolué

au sein de ce département, il n'y a pas à en avoir honte. Pourtant, l'avis de ceux qui sont directement passé par la hiérarchie supérieure est assez différent. C'est plutôt un métier risqué sans oublier le fait de passer la moitié de sa vie en prison. Pour un jeune contrôleur âgé de 30ans, « le regard que la société porte sur les agents est des plus dégradants alors comment évoluer dans cet univers carcéral ».

1 – 3 – Le rapport interpersonnel existant entre les anciens et les nouveaux

La relation entre les anciens et les nouveaux n'est pas toujours cordiale. En effet, il y a une différence au niveau de la formation des anciennes promotions et ceux qui sont venus sur ce domaine à la suite de la création de l'école. Il y a discorde déjà par rapport au fait que les nouveaux venus gagnent beaucoup plus que ceux qu'ils ont gagné au temps où ils étaient stagiaires. D'un autre côté, « il y a aussi le fait que les « carrières » sont corrompus et sabotent le travail des personnes qui ne veulent pas intégrer leur trafic » selon un agent pénitentiaire travaillant à la Maison Centrale d'Ambalatavoahangy. Il y a été affecté voilà de cela 5 ans sans pourtant être intégré par ses collègues. Son cas n'est pas isolé selon un inspecteur de l'administration qui enseigne à l'école. Cependant, selon cet inspecteur, il ne faut pas non plus généraliser ces cas. Durant le stage de ces élèves à la Maison Centrale d'Antananarivo, selon les élèves interrogés sur leur rapport avec les anciens, beaucoup pensent positivement de travailler avec eux. Mais, il y a quand même un ou deux qui sont à éviter selon eux. La remarque a même été faite, sur des agents qui viennent d'intégrer le travail après avoir suivi une formation à l'école.

Section 2 : L'attente de la profession vis-à-vis des nouveaux recrues

Si la formation des agents pénitentiaires dure 1 an ce n'est pas pour rien. Il y a certaines attentes que l'administration exige d'eux. D'une part, il y a le comportement ou plutôt l'éthique de travail. Il y a aussi l'efficacité du nouveau personnel pour renforcer ceux qui sont en place. La formation a aussi pour objectif la formation des formateurs. Les nouveaux recrues doivent aussi jouer le rôle de modèle.

2 – 1 – L'éthique du travail

L'éthique concernant le travail des agents pénitentiaires a été transmis durant les cours de déontologie mais aussi celle de la formation militaire. L'esprit du corps est censé être acquis au cours de la formation. Il y a aussi le changement de comportement après la formation. Enfin, Il existe les entraves à cette éthique et notamment les problèmes économiques.

2 – 1 – 1 – Le comportement d'un agent pénitentiaire

En tant que métier paramilitaire, l'agent pénitentiaire se soumet à une discipline rigoureuse. Cette déontologie est transmise au cours de la formation avec conviction. La socialisation de ces élèves à ces préceptes est associée à des endurances physiques. En effet, les châtiments physiques sont de rigueur pour transmettre ce comportement. Donc au niveau de l'école, il y a la prise en main qui est physique pour contraindre les futurs agents à se soumettre à la discipline. Par rapport à cela, les écarts de conduites sont minimales même s'ils arrivent que des élèves bravent l'autorité.

Le comportement d'un agent pénitentiaire se conforme donc au respect du règlement. Certes, il est été fait mention que les sanctions vont jusqu'à la peine d'emprisonnement pour les fautes commises en service. De ce fait, les écarts de service doivent être minimales quand ceux élèves intègrent leur service.

2 – 1 – 2 – Le changement de comportement

Le comportement des élèves change à la fin de la formation. Cette remarque a été faite par les responsables du service du personnel. Ce qui est étonnant par rapport à la formation qui a été reçue. Selon les responsables de la formation, la formation de la promotion 2006 a été très dure et pourtant, elle a eu des agents corrompus. En effet, malgré les châtiments physiques et la soumission durant la formation le comportement des agents changent rapidement avec le contact des détenus.

C'est dans cette perspective pour le moment que se tourne les explications des formateurs de l'école. Ce phénomène n'a pas encore été analysé par eux. Deux hypothèses sont pourtant lancées ci-après pour répondre à ce phénomène. D'une part, il y a l'influence de l'environnement carcéral. L'environnement carcéral ne concerne pas seulement les détenus mais aussi les détenus et leur famille. La seconde se comprend comme étant lié aux problèmes économiques que rencontrent les stagiaires.

2 – 1 – 3 – Les problèmes économiques

Les problèmes économiques surviennent aux stagiaires nouvellement affectés. Le coût d'installation est toujours élevé surtout pour ceux qui sont affectés loin de chez eux. De plus, le salaire n'arrive qu'au bout de deux à trois mois de service. Ce phénomène accentue la vulnérabilité des agents à faire un faux pas. La difficulté d'installation se voit comme la première motivation à changer de comportement. Il est à signaler aussi la venue d'une autre personne dans la vie des agents. L'appât du gain rentre aussi dans ce problème économique. Mais ce volet sera explicité un peu plus tard.

Section 3 : Les problèmes rencontrés par les nouveaux recrues

Les problèmes rencontrés par les nouveaux recrues sont nombreux au cours de leur stage. Ils ont un point commun la relation avec les personnes détenues. La relation avec les personnes détenues engage une certaine responsabilité vis-à-vis d'eux. Une distance doit être maintenue par rapport à ces personnes. Par rapport à cela, la limite entre service, promiscuité et corruption se bascule vite fait. Le lien avec le monde extérieur n'est pas sans tentation. Dernièrement, des récits de vie des stagiaires serviront à expliciter leur premier pas au sein d'une prison.

3 – 1 – La limite entre service et corruption

Le grand problème qui apparaît à l'intérieur des établissements pénitentiaires est la surpopulation. Pour surveiller au mieux, les agents sont confrontés à la nécessité d'avoir recours à l'aide des personnes détenues. L'emploi de ces personnes nécessite des contres partis qui mal jugés tournent rapidement à la corruption. Sans oublier que la promiscuité agit au quotidien sur les agents.

3 – 1 – 1 – Les échanges de services entre personnel et personnes détenues

Comme il a été dit plus haut, un statut quo est maintenu entre le personnel et les personnes détenues. Le maintien de ce statut quo nécessite un échange de service entre ces deux cotés. Les services rendus par le personnel ne sont pas d'ordres illégales mais plutôt pour le confort des détenus. Cela va de l'affectation dans des quartiers plus confortable vers les permissions de sortie. Cela est banal à l'intérieur des prisons que détenus et personnel se cottoient et même plus. C'est service sont très importante et vont même du pouvoir discrétionnaire que les agents possède pour accomplir au mieux leur missions. C'est delà que viennent généralement les problèmes. Pour les nouveaux, il est difficile de savoir quel détenu choisir pour travailler. Et même, il leur est difficile de savoir quels services acceptés lesquels refusés. C'est de cette manière que les « carrières » interviennent pour influencer les nouveaux. Les conseils des « carrières » tendent généralement vers des pièges pour enliser les nouveaux.

3 – 1 – 2 – La corruption à proprement parler

Par rapport à ces services, la corruption n'est pas loin d'ailleurs pour certaines instances ça l'est déjà. Mais, la corruption se définit dans le milieu comme l'échange de service illégal contre de l'argent. Les services illégaux se comprennent comme ceux interdits par le règlement intérieur de chaque établissement. Il peut par exemple s'agir d'un appel téléphonique à l'extérieur. La corruption intervient surtout pour des sorties extérieures. La délivrance d'un permis de sortie contre une somme conséquente est la forme de corruption suprême. Il arrive que cette forme de corruption surgisse à l'insu de

tous au sein de l'établissement. D'ailleurs combien de récits sont colportés dans le monde extérieur pour témoigner de ces faits.

3 – 1 – 3 – La promiscuité au quotidien

Ce qui est le plus fréquent et que la conception quotidienne juge comme corruption est le phénomène appelé « promiscuité ». La promiscuité se comprend comme la familiarisation du personnel avec les personnes détenues. Il s'agit d'un rapprochement qui amène généralement les agents à fermer les yeux sur certains comportements répréhensibles des détenus. Etant habitué ou de peur de la honte vis-à-vis de ces personnes les agents laissent passer ces comportements. Ils arrivent même qu'ils y participent. Le cas le plus banal est la boisson alcoolisée. L'alcool est interdit au sein des établissements pénitentiaires. Pourtant, il arrive que les agents introduisent de l'alcool et même trinquent avec les personnes détenues. C'est ce phénomène qui est appelé promiscuité et qui surgit tous les jours.

3 – 2 – Le lien avec le monde extérieur

Le lien avec le monde extérieur concerne les relations qu'entretiennent les agents avec la famille des personnes détenues. C'est aussi celle que lui entretient avec ses proches mais aussi et surtout avec l'extérieur.

3 – 2 – 1 – La relation avec la famille des personnes détenues

La relation avec la famille des personnes est incontournable aux agents pénitentiaires. Il est difficile de toujours se conduire conformément à ce qui a été inculqué lors de la formation. Néanmoins, les agents s'adaptent assez rapidement à cette situation. La communication joue un rôle pertinent dans cette relation. La relation intervient en deux parties. Le premier concerne les visites et la seconde pour les repas.

3 – 2 – 1 – 1 – Les visites

Les visites font partie de la vie quotidienne des agents. En fait, les visites ne sont autorisées que deux fois par semaine. Une visite dure en moyenne 12 minutes. Pourtant les visites ne sont pas autorisées à toutes les personnes qui viennent. Seul ceux qui sont munis d'un permis sont autorisés. Les visites se font sous la surveillance des agents. Les membres de la famille du détenu arrivent le plus souvent en masse avec un permis pour trois personnes. C'est le nombre maximal de visiteur autorisé. Aussi, beaucoup tentent d'amadouer les agents pour pouvoir correspondre avec le détenu. L'agent chargé de vérifier est le plus souvent soumis à cette tension. C'est dans ce contexte qu'il intervient et qui est le plus difficile. Car en effet, cette position entraîne pour lui le blâme de la famille des détenus quand il refuse de les faire entrer. Et d'un autre côté, s'il accepte, il est difficile

de parler dans le parloir car c'est très serré. Et il est difficile de transmettre un message quand il y a un surnombre de personne.

3 – 2 – 1 – 2 – Le dépôt de repas et de biens

Les personnes détenues peuvent aussi recevoir des repas venant de l'extérieur. En effet, compte tenu de l'insuffisance alimentaire qui existe en prison, les familles des détenus sont sollicitées à envoyer des repas. Les biens comme les couvertures, les savons sont aussi sollicités. Mais l'envoi de ces effets, est soumis à un contrôle strict. Mais dès fois, il arrive que ces effets ne parviennent pas à destination. Les agents sont vivement sollicités par les familles des détenus pour les leur faire parvenir.

3 – 2 – 2 – La relation des agents avec ses proches

Les agents perdent leur lien avec l'extérieur. Soumis au régime des 24 heures c'est-à-dire 24 heures de service et 24 de repos, les agents rentrent pour récupérer et ne parviennent pas à assurer une présence complète. C'est la remarque d'un élève marié ayant un enfant, lors de son stage à Antanimora. Durant son stage, le temps de voir son enfant lui manque par rapport au fait qu'il est absent une journée sur deux. Cette absence de 24 heures écarte les agents de leur famille. Pour un agent déjà professionnel bien que le règlement le lui interdise, sa femme ou sa fille vient lui rendre visite au travail pour emmener son repas du midi et du soir. Il y a une distance qui se creuse inconsciemment entre les agents et ses proches. D'une part, la distance se maintient avec les horaires de travail. Mais, d'autre part, la distance sociale prend place par rapport à la confidentialité du travail des agents pénitentiaires et tout ce qui se passe dans son travail.

3 – 2 – 3 – La relation avec le monde extérieur

La vie des agents ne se limite pas seulement à sa famille. Les études et l'information entrent aussi dans ces propos. Ces élèves sont en pleine jeunesse et dans l'attente d'entreprendre des études supérieures. Cette perspective s'annonce comme impossible durant la période de stage qui suit la formation. La période d'installation est très difficile pour les stagiaires. Les problèmes d'ordre économique et la disponibilité surgissent durant cette période.

En ce qui concerne l'information, l'accès à l'information est réduit vu le décalage d'une journée qui arrive aux agents. Mais, les établissements pénitentiaires ne sont pas tous localisés en ville. La majorité de ces établissements sont dans les zones enclavées. Justement, leur localisation répond à cette préoccupation de ne pas être dérangé et notamment des nouvelles qui pourraient troubler l'ordre interne.

3 – 3 – Les premiers pas au sein d'une prison

Les premiers pas au sein d'une prison fait peur. Qui ne craint pas le mot prison. Le témoignage des élèves lors de leur stage pourra mettre plus de lumière sur leur impression de la vie en prison et de leur premier pas.

Que pensez- vous de la vie prison et quels sont vos premières impressions?

Le premier interviewé est un jeune garçon âgé de 22ans. Il est originaire de la ville de Fianarantsoa. Il est étudiant mais il a choisi de trouver un emploi au sein de la fonction publique pour acquérir plus d'expérience dans ce domaine. Il a été reçu dans l'administration pénitentiaire et à suivi la formation malgré le refus de sa famille. Il relate de ses impressions de la vie carcérale à Antanimora.

« Ca m'a fait peur d'entrer au début. Mais quand j'étais à l'intérieur dans le quartier des femmes tout d'abord j'étais étonné de voir tant de monde. Il y a des étalages comme dans la rue dans les cours. Certaines suivent des cours de couture pendant que d'autres lavent des linges. C'est le quartier des hommes qui m'a surtout fait le plus peur. Dès mes premiers pas dans la cour d'un des quartiers, j'ai vu tous les regards des détenus se braquer sur nous. La cour en était remplie. Il y a ceux qui étaient assis par terre, ceux qui marchaient incessamment de long en large. Il y a aussi ceux qui jouent aux cartes. Il y a des marchands le long des murs. En général, tout est calme. Malgré, tout ce qui a été dit au cours de la formation la vie des détenus comporte moins de tension qu'il y paraît. »

Le second interviewé est une jeune femme âgée de 23ans originaire d'Antsohihy. Elle travaillait comme institutrice dans sa région avant d'intégrer le corps des pénitentiaires. Pour elle la source de cette idée de travailler dans cette administration vient de son oncle qui est lui-même pénitentiaire. Elle témoigne de la vie des personnes détenues à la Maison de Force de Tsiafahy.

« C'est un endroit mort ici. Il n'y a rien. L'endroit est très loin de la ville et en plus c'est le désert. Quand j'entre à l'intérieur, je vois les détenus avec le regard abattu. C'est tout à fait différent d'Antanimora. L'ambiance est glacée. En plus, l'on ne peut voir le ciel car la cour est recouverte. Tout est en pierre et ciment. Il n'y a aucune vie ici. Il n'y a même pas de couleur tout est gris et froid. Cela doit être pénible pour ces détenus de vivre ici et de même pour les agents qui y travaillent. Moi je n'aimerais pas y travailler. »

La troisième interview qui va être transcrite aborde les impressions d'une jeune fille âgée 26 ans originaire de Tamatave. Encore étudiante, elle a fait le concours par un heureux hasard et l'a réussi. Elle raconte ce qu'elle a vu à Antanimora.

« La vie en prison n'est pas du tout ce que je croyais au départ. En voyant tous ces étalages, je pense aux marchés de mon quartier. Je ne vois pas trop la tension décrite en cours sinon les détenus le cache bien. Ce que je n'aime pas c'est la saleté qui règne dans certains quartiers des hommes. Il y a une odeur nauséabonde qui s'y dégage et que je ne supporte pas. »

Le quatrième interviewé est un garçon âgé de 24 ans. Ayant obtenu son bacc, il s'est mis à parcourir l'île en étant chauffeur avant de choisir ce métier. Pour lui ce n'est ni l'argent ni la sécurité de l'emploi qui l'a motivé travailler au sein de cette administration, c'est la passion pour le régime militaire. Il compare la vie à Antanimora et à Tsiafahy.

« La vie à Antanimora est sans contrainte sauf pour le lit. Les bat-flanc ne parviennent à accueillir tous les détenus. Ce qui fait qu'il y en a ceux qui dorment sur le ciment. Mais pendant la journée, ils jouissent d'une parfaite liberté et surtout du soleil. En plus, ils sont proches de leur famille. L'acheminement des repas est beaucoup plus facile. Par contre à Tsiafahy, les détenus sont condamnés à mourir. Il n'y a pas de rayon de soleil. La cour est très étroite juste assez pour sortir prendre l'air. L'enferment y est beaucoup plus ressentie. L'acheminement des repas ainsi que les visites, selon moi, doivent être très rare vu la distance de Tsiafahy. L'ambiance y est glaciale et je pense que l'homosexualité y est très fréquente. Les pédés doivent y être très nombreux.»

Troisième partie :

**COHERENCE ENTRE
FORMATION ET EMPLOI**

Troisième partie : ADEQUATION ENTRE FORMATION ET EMPLOI

L'adéquation de la formation est pertinente à l'emploi. Tout en mettant l'accent sur le fait qu'il y a toujours un écart entre formation et emploi, cet écart doit être actuellement réduit. La formation doit favoriser la standardisation du personnel qu'elle forme. L'Ecole Nationale d'Administration Pénitentiaire s'inscrit dans cette perspective. Il ne s'agit pas seulement de cette administration mais de la fonction publique en générale et des différentes formations professionnelles. Cette dernière partie relate tout d'abord l'adaptation de la formation à l'emploi. Ensuite, les contraintes liées à la formation et à l'emploi seront traitées dans le second chapitre. Et pour clore ce chapitre, les perspectives d'accès dans la fonction publique termineront les débats.

Chapitre VII : L'ADAPTATION DE LA FORMATION A L'EMPLOI

Il a été mis en exergue que la formation est importante dans la vie d'un individu. L'adaptation de la formation au contexte de l'emploi doit donc être une priorité. Sur ce propos, des nouvelles perspectives concernant la formation qui a été mise en place. La pédagogie de l'Ecole Nationale d'Administration Pénitentiaire s'oriente vers de nouvelles perspectives. Il s'agit des nouvelles approches d'enseignement. Les enseignants y jouent un rôle fondamental.

Lorsqu'il s'agit de la formation, il faut la concevoir au sein de l'éducation elle-même. L'éducation prend une autre acception. Le concept d'éducation se voit au pluriel. La pluralité se perçoit sur le plan sexuel, sur la position sociale mais aussi sur la culture.

Le rapprochement entre formation et emploi devient de plus en plus effectif. Les efforts en matière de formation se réalisent de plus en plus. Les modules sont dirigés par les professionnels de l'emploi.

Les réformes concernant l'emploi est aussi à remarquer. Les politiques concernant l'emploi se développent de plus en plus dans le cadre de la réduction du chômage. La politique s'assouplit de plus en plus. La création d'emploi est de plus en plus sollicitée avec le contexte de la mondialisation et de la délocalisation favorisant les pays comme Madagascar.

Section I : Les nouvelles perspectives de l'éducation

L'évolution du monde actuel tend à modifier le système éducatif. La pédagogie prend en compte de nouvelles conceptions. Les nouveaux horizons de la pédagogie répondent aux besoins de la cible à former.

Un nouveau regard se pose sur la formation. Le recrutement au pluriel se répand avec la mondialisation. Ce système facilite l'accès à l'éducation. Les barrières tenant au sexe, à la religion, à la position sociale sont affranchies de plus en plus permettant à tout un chacun d'intégrer l'école.

1 – 1 – Les nouvelles conceptions de la pédagogie

La nouvelle approche pédagogique se penche sur le rôle qu'entretient l'enseignant par rapport à ses élèves. Afin d'intégrer les élèves aux cours, l'approche par des élèves. Les élèves sont beaucoup plus responsabilisés par rapport à leur formation. La pédagogie se construit sur un échange permanent entre tous les acteurs. L'action d'éducation est de plus en plus concertée. Dans le cas de la formation des agents pénitentiaires, les élèves sont responsabilisés par rapport aux rôles qui leur attendent à la fin de la formation.

1 – 1 – 1- Le rôle de l'enseignant

L'enseignant est au cœur du système éducatif. Son rôle tient une très grande place par rapport à la légitimité qui lui est accordée. Il est donc utile de décrire la nouvelle image de l'enseignant. Partant de ce constat, l'enseignant se rapproche beaucoup de ses élèves afin d'obtenir de meilleurs résultats. Pour la formation des pénitentiaires, les enseignants font preuve d'un grand charisme pour montrer le bon exemple vis-à-vis des élèves. En effet, avec la remarque sur le comportement des « kariera », ils sont les modèles sur lequel les élèves vont calquer. Aussi, les enseignants sont des personnes professionnelles engagées dans l'administration pénitentiaire afin de garantir une meilleure attention des élèves d'une part. Mais d'un autre côté, il permet d'obtenir directement le maximum d'information du milieu professionnel. Il s'agit en fait d'un premier contact avec les futurs collaborateurs.

1 – 1 – 1 – 1 – La nouvelle image de l'enseignant

A partir des remarques affirmées par Bourdieu et Passeron comme quoi les enseignants transmettent leurs cultures aux élèves. Le rôle de l'enseignant a été repensé. L'enseignant forge la personnalité de ses élèves. L'image de l'enseignant est donc pertinente dans ce contexte. L'enseignant devient de plus en plus objectif. L'objectivité de l'enseignant permet de filtrer les informations qu'il délivre à ses élèves. Cela a pour effet de limiter la violence symbolique qui s'exerce à l'école.

Lorsqu'il est question de l'image de l'enseignant, la véritable révolution concerne l'intégration des enseignants au monde des élèves. Les langages des élèves sont maintenant utilisés par les enseignants pour susciter leurs intérêts au cours. Ce qui a facilité la compréhension de certaines matières qui paraissent difficile lors de la formation des agents

pénitentiaires. Mais aussi, est-il souvent remarqué que le registre utilisé par l'école favorise la classe dominante. L'intégration du registre des élèves permet de mieux transmettre les informations. En effet, comme il est dit, l'école se démocratise. Cette démocratisation se manifeste par l'augmentation de l'effectif des élèves provenant des classes défavorisées ou encore du milieu rural. Pour les nouveaux recrues de cette administration, la majorité vient du milieu rural et ne comprend pas très le français.

1 – 1 – 1 – 2 – Rapprochement entre élèves et enseignants

Le rapprochement entre les élèves et les enseignants est capital pour la formation. D'une part, il s'agit de rapprocher les enseignants aux élèves. Les élèves permettent d'obtenir les informations et les astuces de la source. Dans le cas de la formation pénitentiaire, ce système est très appliqué par rapport aux antécédents de la majorité des enseignants. D'autre part, il y a les efforts vis-à-vis des élèves de s'accrocher au cours malgré les contraintes. Ceci se comprend par la discipline mais aussi par le redoublement en cas d'échec à l'examen final.

1 – 1 – 2 – Le rôle des élèves dans l'éducation

Le rôle que jouent les élèves dans l'éducation a aussi évolué. Les apprenants ne s'en tiennent plus au simple fait de recevoir les cours. Ceux-ci participent effectivement à leur éducation. La responsabilisation des élèves fait partie de la nouvelle conception de la pédagogie notamment dans les formations professionnelles telles qu'elle se présente ici. La citoyenneté s'attache à l'éducation. La participation des élèves dans les travaux pratiques agricole, par exemple, est une des manifestations de cet engagement des élèves. Mais le plus pertinent est le stage que poursuivent les élèves entre les deux semestres de formation. Cette responsabilisation concerne aussi les délinquants juvéniles et leur réinsertion sociale. Nombreuses sont les formations professionnelles instituées dans les établissements pénitentiaires qui engagent la responsabilité des agents. D'ailleurs, dès leur formation à l'école les élèves sont confrontés à la surveillance des personnes détenues en concession¹ au sein de l'école.

Les élèves participent beaucoup plus à leur formation. En effet, il s'agit des voyages de découvertes. Lors du stage qui est à la base de la préparation de l'organisme qui héberge. Les élèves s'activent aussi avec les acteurs de la société. Il s'agit des ONG, des familles des personnes détenues qui interviennent au niveau de l'établissement pénitentiaire.

¹ La concession est la nouvelle forme du travail pénitentiaire appelé « main d'œuvre pénitentiaire »

1 – 1 – 3 – Une éducation concertée

Force est de constater que le recrutement par voie de concours a constitué à la domination des classes dominantes. L'établissement des programmes des concours passés a toujours été arbitraire. Seul l'enseignement ou le corps éducatif se réservait cette tâche. Les résultats ont montré que peu sont ceux qui ont réussi à ces concours. La déperdition des enfants scolarisés est très flagrante. La polémique a même été lancée concernant le népotisme que l'administration publique entretenait.

Sous l'égide de l'Union européenne, l'Ecole Nationale d'Administration Pénitentiaire s'est penchée sur une nouvelle approche. Il s'agit de l'approche concertée. Face au contexte actuel, l'école ne peut plus décider seul de l'avenir de ses élèves. Tous les acteurs sociaux sont responsables du devenir de la promotion future mais aussi de l'image du corps même. En fait, l'objectif se penche sur la continuité des actions entreprises à l'école et de l'insertion au monde du travail plus tard. C'est pourquoi les enseignants, les chefs de service et les formateurs se concertent pour élaborer le programme scolaire et les actions à entreprendre autour de cette école.

De même, l'éducation répressive part de ce concept. Une commission spéciale dirige les débats concernant l'éducation à entreprendre en milieu carcéral. Pour le moment, la plus valorisée et la plus rentable est la formation professionnelle. Il a été mis en évidence que les personnes détenues puissent se réinsérer effectivement dans la société. La formation professionnelle constitue une voie de sortie leur permettant de trouver un emploi facilement. Car, les personnes détenues sont très jeunes tout d'abord et puis, ils font partie de la classe sociale défavorisée. Entreprendre de longues études ne servirait à rien dans leur cas. En effet, ils ont peu de moyens de réussir ce parcours.

1 – 2 – Le recrutement au pluriel

La formation dans les écoles militaires se réserve aux garçons en général. L'égalité des sexes et le droit de femmes à l'éducation ont permis d'aboutir à l'accession des filles à ce travail. L'accession des filles à l'école contribue au changement social. C'est pendant la réforme coloniale que les femmes ont été sollicitées en prison. Le rôle que jouent les femmes dans cette organisation sociale se conçoit dorénavant comme fondamentale. Les risques d'abus sont moindres dans les quartiers des femmes depuis cette réforme. La vie privée des femmes se conserve mieux car c'est un droit fondamental de l'homme. La portée de ce recrutement mixte touche aussi le respect des droits de l'homme.

1 – 2 – 1 – La pluralité des formations

La pluralité des formations marque l'atout majeur de l'accès à l'emploi. La spécialisation répond aux besoins de l'emploi. L'Etat recherche une compétence et une performance globale. La pluralité des formations se décompose par les différents domaines d'étude qui s'offrent aux élèves agents pénitentiaires. Puis, la modalité des formations varie offrant à tous la possibilité de suivre une formation. Les débouchés des formations se sont raffinés pour être systématisés.

1 – 2 – 1 – 1 – Les domaines d'études

Les domaines d'étude ont évolué. Ils se sont développés avec la demande au sein de l'administration centrale. C'est ainsi que les formations destinées aux femmes prennent beaucoup plus d'ampleur. La création d'un nouvel établissement destiné à l'incarcération des femmes nécessite un bon nombre de personnel.

La formation constitue un atout pour chaque agent dans la vision ou celle-ci répond au besoin du service. Cette compatibilité entre formation et emploi permet à un jeune diplômé d'intégrer facilement un poste comme surveillant ou greffier par exemple. Le profil que l'emploi moderne recherche une certaine polyvalence. Chaque spécialité est demandée à tous les niveaux de l'administration. Elle ne concerne pas seulement les agents mais aussi les cadres.

1 – 2 – 2 – Les modalités de formation

Partant du principe que la formation est destinée à toutes les catégories de personnes, les modalités de celles-ci en facilitent l'accès. Comme il est dit, l'adhésion à la formation se fait soit par module soit le cours en entier.

a – La formation par module

La formation par module contribue plus à l'amélioration des performances du personnel selon les établissements et les directions. Ce concept traduit l'intégration de la politique des entreprises japonaises plus connue sous l'appellation de « toyotisme ». Le toyotisme se comprend comme polyvalence du personnel. En fait, le personnel suit régulièrement ou périodiquement des formations et stages afin de développer leur compétence. C'est aussi une manière de combler les lacunes connues au cours des formations générales au temps où l'école n'existait pas. Cette formation se base sur un module précis répondant à la demande du service.

b – Les formations générales

Les formations générales concernent celles composées d'un ensemble de modules. Elles tendent vers une étude approfondie d'un domaine. Contrairement à la formation

modulaire c'est-à-dire l'ensemble des matières s'orientant sur un même thème. Celles-ci touchent plusieurs domaines à la fois.

Cette formation s'intègre par voie de concours et se comprend comme la formation normale prévu dans les écoles. Il s'agit de la formation pour l'avancement de grade. Elles se distinguent par l'horaire fixe et le programme d'étude à respecter suivant le calendrier prévu et définie par la loi. Généralement, les modules doivent être acquis durant l'année d'étude. Une année se comprend en général entre un ou deux semestres.

1 – 2 – 3 – La systématisation des débouchés selon la formation

Suivant la formation, les débouchés se sont systématisés. L'institut de formation s'est calqué à partir de la demande réelle du travail. Bien que les formations attaquent plusieurs filières à la fois, celles-ci opèrent dans les domaines les plus convoités. Dans le cas de Malgache, le domaine des sciences humaines connaît une véritable explosion car les agents assignés à la surveillance manquent cruellement.

La systématisation des formations aux débouchés permet aux étudiants de ne pas être lésés après la formation. La formation garantit un profil à l'étudiant. Ce profil va lui servir de passeport au service. De plus, l'orientation vers un domaine d'activité est beaucoup plus précise. Si auparavant, les individus fraîchement sortis de l'école doivent tâtonner durant leur stage. Actuellement, ils savent déjà quoi faire par rapport au cursus qu'ils ont suivi. Ceci cadre, d'ailleurs, dans la collaboration entre les acteurs de l'enseignement et l'administration centrale qui représente l'ensemble des services de l'Etat sur tout le territoire.

1 – 3 – La valorisation de la formation professionnelle

La formation pénitentiaire se valorise de plus en plus en dépit des conceptions dégradant qui lui est accordé dans le passé. Cette valorisation est fonction de son essor depuis les dix dernières années. La formation prend de plus en plus d'ampleur. Elle est aussi appuyée par les institutions internationales en matière de formation pénitentiaire. Il ne faut pas oublier l'institutionnalisation des diplômes qu'elle délivre sur le plan international.

1 – 3 – 1 – L'essor des formations professionnelles

L'essor des formations professionnelles arrive avec la démocratisation de l'enseignement au niveau mondial. Cette période se distingue par la massification des entrées à l'école. Cependant, le boom de l'école résulte de l'accessibilité des classes défavorisées à l'école. Sachant pertinemment que cette classe ne pourrait arriver à la fin du parcours scolaire. Le choix des parents s'oriente généralement vers la professionnalisation

de ses enfants. La fonction publique est l'une des exutoires de ce nouvel eldorado. De plus, cet intérêt se manifeste par l'indépendance des centres de formation vis-à-vis de l'administration centrale.

Par conséquent, une remise à niveau se met en place pour équilibrer les nouveaux recrues de l'administration. Par ailleurs, l'exigence d'une polyvalence se maintient de plus en plus au niveau de la fonction publique. L'objectif d'une administration compétente et performante est en route comme le confirme les investissements en matière de formation des agents de l'Etat.

1 – 3 – 2 – Institutionnalisation des diplômes

La validation des diplômes s'obtient avec la synergie de l'Etat, des institutions de formation et des institutions de formation internationales. Seul l'accord entre ces acteurs de l'éducation et de la profession permet d'acquérir une quelconque valeur au diplôme délivré à la fin de la formation. L'homologation du Ministère de la Justice se fait à partir des consentements de ces institutions.

L'homologation des diplômes appartient au Ministère de l'Education. C'est un acte qui dote à une formation la valeur égale au diplôme que l'éducation nationale délivre à chaque fin de cycle. L'homologation délivrée par l'Etat permet aux établissements privés de concourir avec les formations publiques.

L'homologation est pertinente concernant les équivalences. L'enseignement tend à s'internationaliser. L'internationalisation de l'enseignement pose le problème de l'équivalence. L'homologation détermine la valabilité et le niveau d'un diplôme sur le plan international. Il en est de même pour le recrutement du personnel au sein de la fonction publique. Les diplômes homologués par l'Etat s'ouvrent aux emplois de l'administration publique.

1 – 3 – 3 – L'approbation des institutions internationales

La valeur de ce diplôme ne se manifeste pas seulement sur l'homologation que l'Etat lui attribue. Ce sont les institutions qui gardent le dernier mot sur la valeur de ce diplôme. Il se peut que ce diplôme perde de sa crédibilité. Le secteur de l'emploi international établit certains critères qui déterminent la crédibilité du diplôme. Ce critère repose sur le profil de la formation et celui du diplôme.

a- Les critères de la formation

Les critères de la formation se rapportent aux modules. Les modules sont complémentaires et répondent à l'objectif de la formation. Le contenu de chaque module est vérifié de façon à voir la pertinence de ce qui y est transmis.

D'une manière générale, l'importance donnée à chaque module ou matière détermine la valeur de la formation. En fait, le coefficient accordé à une matière justifie sa durée. Cette durée donnée à une matière oriente la formation. Le choix accordé à une matière plus qu'à une autre marque la volonté de la formation à s'investir dans un domaine bien déterminé. L'équivalence de la formation dispensée à Madagascar et celle dispensée à l'étranger est prise en compte. Dans le cas de la formation sur la gestion des détenus par exemple, la durée accordée aux matières de technique de surveillance sera plus longue que celle donnée à la gestion des greffes. Les contenus des cours s'adapteront à ceux diffusés à l'extérieur.

b- Le profil du diplômé

Le profil du diplômé est un critère important quant à la valeur du diplôme. Il incarne en sa personne l'ensemble de la formation qu'il a reçue. La formation consiste à former des individus dans un domaine d'activité précis mais aussi au niveau du comportement. Dans le cas de l'administration pénitentiaire, le comportement est à la base de la formation. Comme tout militaire qui se doit, l'éthique repose sur le respect de la discipline avant l'intelligence. La réussite d'une école dépend donc de son rôle d'éducateur. Dans le cas où les jeunes diplômés témoignent de la mauvaise éducation, l'image de la formation elle-même se déprécie.

Section 2 : Rapprochement entre formation et emploi

Le rapprochement entre la formation et l'emploi se comprend la manière dont l'Etat malgache offre une égalité de chance aux concurrents pour entrer dans la fonction publique. Mais, il y a un plus. Les politiques actives de formation contribuent à réduire les écarts entre l'évolution du régime de l'administration et la qualification du personnel. La souplesse face à la politique de recrutement est aussi une manière de comprendre ce rapprochement entre formation et emploi.

2 – 1 – Les politiques actives de formation

La qualification ne doit pas seulement insister sur le recrutement. Elle doit aussi s'intéresser à la formation durant le cours du travail. Il se peut que les agents soient confrontés à de nouvelles responsabilités. C'est en ce sens qu'une formation à mi-parcours assure l'apprentissage du métier. L'agent se doit d'évoluer au cours de sa carrière. Ces formations lui serviront de base pour exceller dans son travail. Il peut aussi s'agir des ascensions. Dans la fonction publique malgache, il s'agit des concours et des formations qui s'en suivent.

2 – 2 – Souplesse face à la politique de recrutement

La politique de recrutement s'axe à la fois sur les jeunes mais aussi les personnes exclues. En effet, les jeunes dans les périphéries n'ont pas accès à des emplois et doivent émigrer vers la ville pour travailler. Par c'est métier que la fonction publique offre, cette afflue se limite a un nombre restreint.

Le profil requis pour un poste définit la personne exigée à pour l'emploi. Ce profil s'est affiné avec l'explosion des enseignements supérieurs. Face aux nombres de diplômés, la politique de recrutement favorise les plus diplômés. Le problème expose les moins diplômés à être exclus de marché du travail. Le recrutement au sein de l'Administration Pénitentiaire par exemple est très libre car elle part du niveau d'étude BEPC. Le concours est accessible à tous sauf à ceux qui ont déjà été condamnés.

2 – 3 – Collaboration entre établissements et centre de formation

La collaboration entre établissements et institutions de formation se met en place pour s'accorder sur la formation et leur dimension sur la vie active. La vie active des élèves agents pénitentiaires sont prises en compte durant la formation. L'harmonisation de la formation aux exigences du travail s'impose de manière concrète. Les systèmes d'intégration au travail partent dès la formation.

2 – 3 – 1 – L'harmonisation de la formation aux exigences du service

La formation est un investissement qui se rentabilise sur le travail. Elle se construit par rapport à la demande du service. La formation et l'emploi s'accordent en ce moment sur le contenu des cours. Mais sur, le travail le problème des jeunes diplômés est encore fortement représenté. Sinon, ils sont suremployés et se dévalorisent psychologiquement. Le problème qui se pose à eux est l'intégration face à l'emploi. La formation qu'ils ont suivie décale de l'emploi qu'ils entretiennent.

2 – 3 – 2 – Les systèmes d'intégration dès la formation

Le système d'intégration dès la formation consiste à prendre en compte les stages des étudiants au sein d'un établissement pénitentiaires. Les stages sont institutionnalisés. En effet, un accord définit les établissements d'hébergements et la valeur de ces stages sur la note finale d'évaluation mais aussi sur les décisions d'affectation. Les stages sont ainsi institutionnalisés et sont pris en compte lors des processus de recrutement et d'affectation.

Section 3 : Les réformes concernant l'emploi

L'emploi de la fonction publique actuel a connu plusieurs réformes. Dans le cas de l'Administration pénitentiaire, trois reformes se sont succédées avant d'aboutir à son statut actuel. La nouvelle politique d'embauche concernant l'administration pénitentiaire sera

traitée en premier. La nouvelle mission qui leur a été attribuée suit cette politique. Par rapport à cela, la perspective de création de nouveaux emplois ne sont pas à minimiser.

3 – 1 – Les nouvelles politiques d'embauche

Les nouvelles politiques d'embauche favorisent les plus jeunes sans marginalisés les plus vieux. Il s'agit de la prise en compte de l'âge au recrutement. C'est la première révolution de l'Etat recruteur actuel. Dans un second temps, la réforme concerne la formation avant la prise de service. Enfin, les périodes d'essai permettent à chaque partie de trouver satisfaction.

3 – 1 – 1 – Le recrutement par rapport à l'âge

L'âge est le critère la plus pertinent dans le recrutement. L'âge détermine la maturité physique et psychologique du concurrent. Dans l'offre d'emploi actuel, l'âge varie entre 21 à 40 ans. Comme il est stipulé dans le décret N° : 2004 -730 du 27 juillet 2004 portant sur le recrutement et la nomination des fonctionnaires. Les concours sont arrêtés aux personnes âgées de 21 à 25 ans. La politique de l'Etat est très stricte sur cette question. Elle se rapporte à la durée de service actif et à l'amortissement de la formation investie. Les emplois « stables » exigent de leur personnel cette tranche d'âge. Or, il existe des secteurs qui embauchent les plus jeunes. L'âge requis pour les contractuels tourne autour de 18 à 45 ans. Les jeunes sont au centre des intérêts du marché. L'évolution du marché tourne aussi en faveur des jeunes grâce au progrès technologique.

3 – 1 – 2 – La formation pré emploi

D'une part, la formation garantit la qualification du nouveau recru. En effet, la formation sera évaluée par le recruteur c'est-à-dire lui-même. Dans le cas où les résultats sont probants, le nouveau est intégré. Par contre, dans le cas où celui-ci n'est pas concluant l'Etat s'en détache automatiquement. Il a aussi pour objectif la polyvalence du personnel. Dans le cas de l'administration pénitentiaire décrit ici, le poste d'affectation des agents ainsi que leur mission se définit par rapport à leur performance pendant la formation.

D'autre part, la formation tourne à l'avantage du nouveau recru. Il bénéficie de la formation même s'il n'est pas recruté. La formation qu'il a reçue peut être exploitée pour d'autres opportunités de carrière.

3 – 1 – 3 – Les périodes d'essai

Les périodes d'essai constituent une étape du recrutement. Ce régime dure une année entière selon le Décret N° 2004-714 du 04 août 2004 portant sur le régime des agents stagiaires de l'Etat. Cette période permet à l'Etat de juger de la qualification du stagiaire. Dans le cas où celui-ci agit contre les principes de la formation, il est beaucoup

plus facile pour l'Etat de s'en détacher. Car en outre, Après la titularisation, la procédure de renvoi est plus complexe.

3 – 2 – La réinsertion sociale des personnes exclues

Un des grands problèmes qui se pose actuellement concerne les personnes exclues. Comment les réinsérer professionnellement ? C'est une démarche longue est souvent confrontée à l'échec. Néanmoins, les efforts qui touchent ces personnes se multiplient. Pour les personnes détenues, la mise en concession contribue à les réadapter à l'emploi. L'aménagement de nouvelles villes est aussi une politique pour réduire le nombre de personnes vulnérables dans les grandes villes. Les programmes entre les personnes détenues et la couche vulnérable s'organisent autour de la formation professionnelle. Cependant, c'est l'agent pénitentiaire qui est le garant de toute cette entreprise.

3 – 2 – 1 – L'envoi en concession des personnes détenues

La politique actuelle, s'agissant de la détention, s'axe vers la réinsertion de ces personnes. Victime de l'exclusion sociale, la majorité de ces personnes vivent dans l'extrême précarité à leur sortie. L'envoi à la concession de ces personnes consiste à leur envoyer travailler dans des usines. Ces usines, entreprises ou toutes autres formes d'employeur collaborent avec l'Etat. Cette collaboration offre aux personnes détenues une chance de se réinsérer au monde du travail. Ces personnes détenues ont la chance de garder leur emploi si elles sont concluantes. L'agent pénitentiaire est chargé de surveiller l'évolution du travail de ces détenus. Il doit rendre compte à son établissement le parcours que ces détenus ont entrepris durant leur travail. En amont à cela, c'est l'agent responsable des quartiers appelé « Chef la cour » qui se charge de trier les bons détenus qui pourront participer à ces travaux.

3 – 2 – 2 – L'aménagement de nouvelles villes

Pour le nombre de personnes vivant dans la rue, l'Etat a mis en place l'aménagement de nouvelles villes pour installer ces « sans abri ». Ce nouveau concept cadre avec le programme de l'Etat malgache sur le développement à savoir le Madagascar Action Plan. L'aménagement des nouvelles villes s'inscrit avec le projet jeunes entrepreneurs ruraux. Elle se localise dans la région de Bongolava. Il est à remarquer que c'est encore un projet pilote. A coté, le village « Akamasoa » est le précurseur de ce projet.

3 – 2 – 3 – Les formations spécialisées

Les formations professionnelles sont données à ces personnes vulnérables. Ces formations se différencient un peu des formations courantes. Ce sont des formations en artisanat ou en agriculture dans la majeure partie des cas. En effet, ces formations permettent à ces

personnes de démarrer leurs activités sans beaucoup de capital. Ces formations sont générées par des organisations non gouvernementales qui sont les partenaires de cette administration. A l'instar les femmes malgaches, la transformation des objets recyclés est un moyen très rentable pour vivre. De plus, cela suscite leur créativité leur réinsérant dans la société. Elles créent des tapis à partir de bouts de tissus usés par exemple.

Ces formations se distinguent selon le sexe. Pour les hommes, les types de formation concernent les travaux manuels. Concernant les femmes, les activités tournent autour de l'artisanat définit plus haut.

3 – 3 – La création d'emploi

La création d'emploi est sans conteste l'acte qui guérit le chômage et réduit la délinquance. Sachant que créer des emplois paraît difficile, des stratégies se mettent en place pour générer de l'emploi. Les emplois se créent pour les jeunes en priorité. Ces emplois sont ponctuels cadrés dans l'objectif de réduire le chômage des jeunes. Le second axe s'oriente sur les dispositifs facilitant la création d'entreprise. Les efforts des organismes non gouvernementaux ne sont pas à minimiser. En effet, ce sont les premiers recruteurs de débutant.

3 – 3 – 1 – Les emplois temporaires

Les emplois temporaires se définissent comme des emplois ponctuels c'est-à-dire instables. Ils se caractérisent dans la lignée des emplois précaires. Mais, ils se justifient par le recrutement interminable qu'ils réalisent. En effet, ce type d'emploi fait partie des emplois à durée déterminée. Le personnel y travaille pour acquérir de l'expérience et quitte son emploi pour une autre plus stable. Ce type d'emploi offre donc toujours de l'emploi sans distinction de diplôme ou d'expérience. Il s'agit notamment des industries de l'informatique, du commerce et du tourisme. Mais aussi des travaux de construction que l'Etat entreprend chaque année.

3 – 3 – 2 – Les dispositifs facilitant la création d'entreprise

Madagascar souffre de la lenteur administrative. En plus, la création d'entreprise est freinée par la nécessité d'avoir un capital très élevé. Par conséquent, le secteur informel se gonfle. Les emplois au noir ne cessent d'augmenter. Or, ces emplois ne valent pas comme expérience par leur statut. Pourtant, c'est ce secteur qui est en plein essor dans le pays. Ce secteur démonte l'aliénation de l'économie. Des dispositifs portant sur la création d'entreprise devraient être adoptés.

Les organismes de microfinances servent cet objectif. Ce sont des institutions qui aident financièrement les jeunes à démarrer leur entreprise. Ces organismes sont les

poumons de l'économie mais aussi du social. Ils permettent également de redonner confiance aux jeunes en les responsabilisant.

3 – 3 – 3 – Les offres des organismes non gouvernementaux

A part les formations et les actions de sensibilisation des jeunes sur le chômage, ces organismes offrent aussi de l'emploi. Ils forment les jeunes à prendre des responsabilités en les recrutant comme « bénévole ». Le bénévolat signifie assistance volontaire sans solde. Il s'agit d'un emploi à plein temps ayant les mêmes rôles que les travailleurs. Seulement, ce sont des personnes qui apportent leurs aides aux plus démunis. C'est pourquoi, le salaire ne leur est pas nécessaire.

Le bénévolat devient cependant le rempart des jeunes pour trouver un emploi. Ces organismes non gouvernementaux sont les seuls qui prennent à leur bord des jeunes sans expérience. Ils leur forment et leur inscrivent dans leur référence. La relation de ces organismes est très large et peut influencer sur le curriculum vitae des débutants. Voilà pourquoi, les jeunes se bousculent aux portes des organismes non gouvernementaux.

Chapitre VIII : LES CONTRAINTES LIEES A LA FORMATION ET A L'EMPLOI

Les contraintes liées à la formation se présentent sous divers aspect. Les inégalités face à l'école sont l'une des contraintes à la formation. La distinction par rapport à l'origine est pertinente sur l'évolution des élèves au cours de la formation. L'emploi n'est pas non plus sans obstacle. Les obstacles liés à l'emploi agissent sur la qualification de la formation. Ces obstacles conduisent à un blocage psychologique au niveau des jeunes.

Section 1 : Les inégalités face à l'école

L'éducation demeure le seul rempart pour l'ascension sociale. Cependant l'inégalité face à l'école se ressent de plus en plus. La compétence offerte entre le milieu urbain et rural n'est pas égale au dépit des ruraux. La diffusion d'information constitue un frein à l'égalité des chances d'accéder des études supérieures.

1 – 1 – La distinction entre l'origine urbaine et rurale

L'accès à l'école détermine d'une manière générale la distinction entre urbain et rural. Pourtant, il existe aussi le problème des compétences dispensées ainsi que les informations disponibles sur les lieux.

1 – 1 – 1 – L'accès à l'école

L'accès à l'école demeure le grand problème du milieu rural. Le déficit du nombre des écoles se répercute sur l'avenir des enfants au niveau professionnel. La reproduction sociale reste très forte dans ces sociétés traditionnelles. Le monde rural connaît très peu de changement à long terme au niveau de l'éducation. L'échec scolaire est fortement représenté. L'échec considéré ici ne concerne pas simplement le redoublement ou l'abandon. Il s'agit aussi de prendre en compte ceux qui ne parviennent pas à intégrer le secondaire et les lycées malgré leur réussite aux examens officiels dû à la faible capacité de réception des établissements ruraux.

1 – 1 – 2 – Les compétences dispensées à l'école

Les compétences dispensées entre les urbaines et ruraux diffèrent un peu. Les écoles rurales sont marginalisées concernant les informations. Généralement, les enseignants sont en manque formant une lacune à la formation. Le problème est surtout soulevé par la barrière linguistique. Lors des formations avant le recrutement, ce problème se manifeste.

1 – 2 – La distinction entre école publique et privée :

Les écoles publiques et privées se distinguent aussi les unes des autres. Les élèves des écoles privées sont beaucoup plus suivis que ceux des écoles publiques. Ils ont beaucoup plus de chance de poursuivre des études supérieures. Les élèves des écoles publiques sont beaucoup plus restreintes surtout lorsqu'ils sont soumis au cas de redoublement. De plus, vu la limitation des nombres de place disponible; les chances d'intégrer les lycées et l'université sont plus dures. En effet, l'entrée dans ces institutions se fait désormais par concours.

1 – 3 – Les restrictions vis-à-vis de la formation à entreprendre

Le choix de la formation à entreprendre est assez restreint pour les malgaches. En effet, d'une part il s'agit d'une restriction d'autres économiques. D'un autre côté, il s'agit du manque des formations disponibles.

1 – 3 – 1 – Les restrictions d'ordres économiques

Suivre des études constitue un investissement lourd. Le choix de la formation est donc pertinent. Les finances de chaque famille leur permettent de choisir quel type de formation entreprendre. Dans la majorité des cas, les formations choisies par les parents pour leurs enfants sont orientées dans le secteur professionnel. Les formations de longue durée sont abandonnées dans les régions éloignées. En effet, le fait de se déplacer pour étudier constitue un frein pour une famille. Le coût de la formation augmente avec la distance rendant même les formations universitaires quasi impossible.

1 – 3 – 2 – Le manque de formations disponibles

Le second problème lié à la formation concerne le manque de formations disponibles. En effet, les centres de formations se concentrent dans les grandes villes et surtout à la capitale. Antananarivo, Tamatave sont les villes qui concentrent en eux bons nombres de filières. Ce qui encourage le phénomène de migration. Il se manifeste par la surpopulation des cités universitaires et même de l'inscription dans ces universités. Par rapport à ceux là, les autres villes en manque de centres sont obligées de s'adapter à leur contexte ou contraindre à la migration. La mauvaise répartition des centres de formation exclue les personnes n'ayant pas les moyens d'émigrer près de ces centres. Les régions environnantes sont d'ailleurs déjà condamnées. Les jeunes vivant loin des centres de formation se professionnalisent à leur sortie de l'école.

Section 2 : Les obstacles vis-à-vis de l'emploi

Rechercher un emploi est un parcours obligatoire de la vie. Constituer tous les atouts est un des moyens de s'en assurer. Pourtant, les obstacles sont de plus en plus

nombreux. Il peut s'agir du profil recherché par les recruteurs. Le contexte dans lequel les jeunes évoluent ne favorise pas non plus leur situation. Le suremploi et le développement du secteur informel constituent le troisième obstacle par rapport à l'embauche.

2 – 1 – Le profil des offres d'emploi

Le profil des offres actuelles évolue. Le marché recherche des candidats plus performants de jour en jour. Les diplômes se dévalorisent avec le boum des universités. Le manque d'offre laisse aux entreprises la liberté d'imposer leur volonté en matière de recrutement. Les offres sont régies par le marché pour le moment. La plupart des employés travaillent tout en prospectant à un autre emploi. De plus, les jeunes sont les premières victimes du marché.

2 – 1 – 1 – Le manque de débouché

Les offres du marché du travail diminuent de plus en plus. Sinon, c'est plutôt le nombre de demandeur qui augmente et très fortement. Les débouchés manquent aux étudiants. L'ouverture de nouvelles filières n'améliore pas la situation. Celles-ci ne sont pas assez garanties par rapport à leur efficacité. En outre, elles recherchent encore de nouvelles débouchés susceptibles de s'intéresser à ce nouveau savoir faire.

Le développement des instituts de formation privée rend la concurrence devient rude. Si le diplôme est considéré comme la clé de la réussite autrefois avec le nombre limité de ceux qui l'ont obtenu, sa valeur a régressé. La croissance des nombres des diplômés de l'enseignement supérieur a influé sur la mutation de la société malgache.

2 – 1 – 2 – Le profil des offres

Le profil des offres joue sur la conjoncture du marché du travail. Les profils de recrutement s'axent sur deux types d'individu. La première concerne les agents exécutant. Ce sont les personnes chargées d'accomplir les tâches d'exécution. Pour ce type de travail, la condition requise ne nécessite pas de diplôme ou d'expérience. Les jeunes sont même vivement sollicités. Le second profil concerne les cadres. Pour ce type de poste, les critères de recrutement exigent plus de ses candidats. Surtout au niveau de l'expérience professionnelle, la sélection est plus rigoureuse. Par rapport à ces critères, les jeunes sont exclus de l'offre.

2 – 1 – 3 – L'exclusion des jeunes

Prise entre deux feux, les jeunes sont les victimes du marché. Ne pouvant accéder à un poste à responsabilité, ils sont obligés d'accepter les offres existantes. Pourtant, les recruteurs profitent de la situation pour marchander les meilleures qualifications pour le meilleur c'est-à-dire le plus bas. Une situation émerge de ce contexte, le profil des

recrutements se fait au dépit des jeunes diplômés. Les jeunes diplômés de l'enseignement supérieurs sont de moins en moins sollicités par le marché. En effet, les moins diplômés sont plus appréciés par rapport à leur prix. Pour Njaka, le choix de travailler dans l'administration pénitentiaire répond à ce problème.

2 – 2 – La situation des jeunes

Comme il a été dit plus les jeunes sont les individus âgés de 16 à 30 ans. Pour la plupart, le diplôme se situe entre le BEPC et le BACC. Rare sont ceux qui atteignent les études supérieures. Le problème pourtant reste le même pour tous. Comment obtenir un emploi ? Surtout quand il s'agit du premier emploi. L'expérience, mise à part la formation, est le critère le plus pertinent au recrutement. Or, rare sont les jeunes qui ont l'expérience nécessaire correspondant au profil.

2 – 2 – 1 – Les jeunes ruraux

Le problème du contexte malgache se définit par le mal répartition de la population. Les jeunes ruraux qui sont de plus en plus nombreux doivent atteindre la ville pour trouver un emploi. Leur exode rural cependant doit aboutir dans les grandes villes de Madagascar pour trouver un emploi. Mahajanga est la ville qui la meilleure capacité d'accueil. Malgré cela, il y a des villes comme Toliary qui ne reçoit plus d'offre. La demande est tellement surchargée qu'elle ne peut plus en découdre avec 70% de jeunes chômeurs.

2 – 2 – 2 – La pression de la concurrence

Avec l'augmentation des jeunes sur le marché du travail, la concurrence pèse sur chaque chômeur. Même des employés cherchent un meilleur emploi. Les plus âgés présents sur le marché ne facilitent pas plus encore la situation des jeunes.

2 – 3 – Le suremploi et le développement du secteur informel

Le suremploi est l'un des conséquences néfastes lié à la désorganisation de l'emploi. Cependant, les entreprises contemporaines s'organisent avec un minimum de personnel pour plus de responsabilité. Cette politique assigne donc au personnel un suremploi. Ceux qui en sont victimes dans la majorité des cas sont démotivés. Ceux qui ne peuvent en échapper s'y accommodent en attendant mieux.

Ce phénomène tend au développement du secteur informel. Le suremploi entraîne l'expansion du marché noir du travail. La plupart des déçus se retranchent dans le secteur informel en se mettant à leur propre compte. Sinon, les emplois précaires prennent plus de l'importance comme solution intermédiaire entre chômage et surexploitation.

Section 3 : Le blocage psychologique

Le blocage psychologique est un frein à l'évolution des jeunes dans le monde du travail. La perte de la motivation apparaît avec les conditions de travail actuelles. Ce blocage psychologique entraîne aussi le retard dans le monde du travail.

3 – 1 – Les conditions de travail

Les conditions de travail font peur aux jeunes. La fonction publique est celle qui effraye le plus les jeunes. Reconnu comme corrompu, cet emploi demeure comme sans avenir avec un salaire moindre. Par rapport à cela, les heures de travail sont très exigeantes. Pour l'Administration Pénitentiaire, les heures de travail se fractionnent en 24 heures.

3 – 2 – La perte de motivation

La perte de motivation intègre les chômeurs dans la ligne des chômeurs de longue durée. La déception par rapport à la recherche d'un emploi provoque la démotivation surtout auprès des jeunes. Pour ceux qui sont déjà depuis longtemps marginalisés, la recherche d'un emploi continu.

3 – 3 – Le retard à l'entrée au monde du travail

En voyant le contexte actuel, beaucoup de jeunes poursuivent des études supérieures afin d'augmenter leur chance de décrocher un emploi. La majorité traîne à la faculté en accumulant des diplômes de peur d'effacer un refus à l'embauche. Pourtant, l'accumulation des diplômes entraîne également la sélection par rapport au poste recherché. Ce qui retarde l'entrée à la vie active et aussi l'édification de la famille.

Chapitre IX : LES PERSPECTIVES D'ACCES A LA FONCTION PUBLIQUE

Les perspectives d'accès à la fonction publique sont très restreintes par rapport aux réformes entreprises en 2004. La fonction publique a limité ces accès à certains axes qui sont les plus importants. Par rapport à cela, le mode recrutement se fait par voie de concours national. Des atouts et des obstacles apparaissent face à ces concours qui sont les plus convoités du moment.

Section 1 : Les atouts liés à l'accès à la fonction publique

La fonction publique réputée hermétique laisse entrevoir des atouts pour entrer en son sein. En effet, elle demeure accessible à tous. Le principe de la démocratie ou l'égalité des chances de chacun permet d'asseoir les atouts de chaque candidat. La formation suivie par les candidats constitue le premier atout. Il est impossible de décrocher un emploi sans avoir entrepris l'éducation secondaire. L'expérience professionnelle est aussi un atout à faire valoir pour accéder à la fonction publique. Les relations avec le milieu de l'administration ne sont pas à négliger pour intégrer ce corps.

1 – 1 – La formation :

La formation est la plus pertinente pour accéder à la fonction publique. En tant que concours, les plus diplômés sont les plus équipés pour obtenir l'emploi sans que ceci ne soit systématique.

1 – 1 – 1 – Le poids des diplômes :

Le poids des diplômes influence sur le recrutement. Celui qui possède les diplômes les plus élevés peut entreprendre tous les concours ouverts. Il peut directement sauter les échelons en postulant pour les postes de cadre. D'ailleurs, les candidats ayant poursuivi des études supérieures sont plus matures intellectuellement pour affronter le concours. Le parcours dans les études supérieures offre plus de connaissance au candidat pour affronter les épreuves. De même, sans un diplôme reconnu par la fonction publique, les candidatures sont automatiquement rejetées.

1 – 1 – 2 – L'ensemble des connaissances :

La formation n'équivaut pas à un amas de diplôme. C'est une accumulation de connaissances sur un domaine précis. Ces connaissances lui sont nécessaires pour travailler. Notamment au niveau du concours, les sujets¹ sont d'ordre général pour garantir à tous les candidats l'égalité des chances. Les atouts s'identifient comme cet ensemble de

¹ Voir annexe 2 sur les sujets de concours d'entrée dans au sein de l'administration pénitentiaire

connaissance à la disposition du candidat. Pour le concours, c'est celui qui s'est le mieux préparé qui a tous les atouts de son côté.

1 – 2 – L'expérience professionnelle :

Les concours d'entrée dans la fonction publique passe par une sélection de dossier avant d'aboutir au concours proprement dit. Le diplôme et les connaissances agissent dans cette perspective et au niveau des concours. L'expérience professionnelle n'est pas moins pertinente. Les sujets posés lors des concours s'orientent plus vers la réalité malgache. Ils concernent notamment le domaine sur lequel le candidat veut intégrer. Dans le cas de l'administration pénitentiaire par exemple, les sujets tournent autour de la vie carcérale et de l'organisation de l'administration elle-même. Ceux qui ont travaillé autour de ces domaines sont les plus chanceux.

1 – 3 – Les relations avec le milieu :

Les relations avec le milieu constituent l'atout le plus important concernant les concours d'entrée au sein de l'administration. Ces relations peuvent se catégoriser en deux types. Ces relations ne conduisent pas nécessairement au népotisme mais d'un atout à exploité.

1 – 3 – 1 – Les relations physiques :

Les relations physiques se définissent comme la relation qu'entretien le candidat avec l'administration. Il s'agit ici d'un rapport de distance spatiale d'une part. En effet, Etre à proximité de l'administration facilite l'accès à l'information et permet de savoir son organisation. Cette proximité entre l'administration et le candidat n'est qu'un rapport spatial.

D'autre part, il s'agit aussi d'un rapport communicatif. Le fait d'accéder aux informations sur les activités d'un département est d'autant plus pertinent. En fait, les départements de l'administration ne disposent pas tous de la même infrastructure pour les centres d'information. Dans le cas de l'administration pénitentiaire, les centres existent au niveau de l'administration centrale. Ceci améliore la compréhension du candidat à la situation de l'administration et de sa mission.

1 – 3 – 2 – Les relations personnelles :

Le népotisme – c'est-à-dire le fait pour une personne de privilégier les membres de sa famille – est un phénomène tout à fait différent de la relation parlée présentement. Il n'est pas minimisé pour la réussite de certaines personnes à intégrer la fonction publique. Cependant, la relation personnelle entretenue ici concerne les liens parentaux ou amicaux qui permettent à l'individu d'accéder à la réalité de l'administration. Pour la campagne de

recrutement des agents pénitentiaires 2007, le nombre des recrues apparentés au personnel de l'administration pénitentiaire ou autres corps du fonctionnariat est relativement élevé.

Ce constat se comprend par le fait qu'ils sont plus proches de l'administration et jouissent donc de toutes les informations dont ils ont besoins pour préparer le concours. Il ne faut donc surtout pas confondre cet atout avec le népotisme. Les informations sont déterminantes pour accéder à la fonction publique.

Section 2 : Les obstacles liés à l'accès à la fonction publique

Les obstacles présents dans l'administration en général s'orientent sur la diffusion des informations. L'accession au flux d'information constitue un atout comme un obstacle pour ceux qui sont loin de sa portée. La barrière de la langue est le second facteur d'échec à l'accès à la fonction publique. L'obligation de se déplacer pose la limite quant à l'égalité des chances d'y accéder. Le blocage se rapporte à la famille qui a peur de se séparer de ses membres.

2 – 1 – L'accès au flux d'information :

L'information est diffusée inégalement. La distinction entre les grandes villes et les régions périphériques se font encore ressentir. Les services déconcentrés de l'Etat sont chargés de veiller à la diffusion des informations mais les activités de ceux-ci sont le plus souvent limitées.

2 – 1 – 1 – L'éloignement de services déconcentrés :

La distance entre les services déconcentrés et l'administration centrale ne permet pas la diffusion d'information à une échelle nationale. En effet, le moyen mis à la disposition de l'administration centrale et son souci sur la publication publique des concours n'est pas manifeste. Les services déconcentrés sont le plus souvent marginalisés surtout ceux des zones périphériques. Cette réalité amène parfois à se demander si l'administration malgache ne soutiendrait pas une politique de rétention d'information.

2 – 1 – 2 – La limitation des nombres de services déconcentrés :

Avec la distance, la limitation des nombres des services déconcentrés se fait très ressentir. Le nombre restreint de ces services ne permet pas une diffusion à large public. Dans le cas de l'administration pénitentiaire, elle n'est présente que sur quatorze régions de l'île. Face au nombre de vingt deux régions de l'île, huit sont déjà exclues de l'information sur le concours d'entrée. Pourtant, ces huit régions constituent un bon nombre de demandeur d'emploi.

2 – 2 – La barrière de la langue :

La barrière de la langue et de la communication surtout n'améliore pas le sort des personnes ayant peu de contact avec le banc de l'école. La barrière de la langue ne concerne pas seulement la compréhension du contenu des informations diffusées au niveau de l'administration mais aussi d'y répondre.

2 – 2 – 1 – Le blocage vis-à-vis de la compréhension :

La compréhension des informations diffusées auprès de l'administration nécessite la connaissance du français. Les avis de concours sont diffusés en français. Par rapport à cela, les sujets des concours sont à traiter en français. Du moins au niveau de l'administration pénitentiaire, les concours se font en français. La méconnaissance de cette langue entraînerait directement l'échec. Et si le candidat réussit, il sera automatiquement recalé pour la formation qui s'en suit s'il ne fait pas d'effort.

2 – 2 – 2 – La difficulté face à la communication en français :

Comprendre une langue est une chose, la parler en est une autre. C'est surtout au niveau de la communication que l'obstacle lié à la langue se manifeste. La difficulté pour les candidats favorise ceux qui savent plus s'exprimer. C'est d'ailleurs pourquoi le nombre de bachelier est très élevé au niveau du groupe étudié au cours de cette enquête. 82% de ceux qui ont réussi le concours d'entrée le sont. En outre, ce n'est pas que les personnes moins diplômées n'accèdent pas à la fonction publique mais que leur chance est relativement faible s'ils sont bloqués vis-à-vis du français.

2 – 3 – L'éloignement face aux lieux de concours et de la formation :

L'éloignement par rapport au lieu de concours et de la formation élève le blocage vis-à-vis de la famille. D'une part, le problème financier pèse sur la famille pour inscrire un individu au concours. De l'autre, la peur de la famille subsiste au niveau de la séparation durant la formation et à l'emploi futur.

2 – 3 – 1 – Le problème financier :

Le concours d'entrée à la fonction publique représente un investissement financier conséquent. Pour la préparation des dossiers et des droits d'inscription bien que cela ne soit relativement faible les dépenses sont conséquentes. Mais c'est au niveau du concours que le problème se pose. Pour Adrien, 25 ans; originaire de Mandritsara, le concours lui a coûté une somme de 150000 ariary. En effet, il y n'a pas de centre à Mandritsara. Pour entreprendre le concours, il doit se déplacer à Antsohihy. Et il n'est pas le seul qui suive cette voie car la situation est à peu près la même pour la majorité des enquêtés.

Le second aspect financier concerne la formation. Vu que le lieu de formation est loin surtout pour la formation pénitentiaire. Les frais de déplacement peuvent être très

élevés. Pour ceux qui viennent de loin, c'est le plus dur. Pour Gildas, originaire d'Antsiranana, le voyage a dû se faire en avion et coûtant pour cela à peu près 350000 ariary.

2 – 3 – 2 – La séparation au niveau de la famille :

Pour la famille, se séparer de l'un de ses membres demeure difficile. La plupart s'opposent à la décision de ses enfants d'intégrer le corps des agents pénitentiaires. C'est le cas de Andry, licencié en droit, l'administration pénitentiaire n'est pas la vocation que ses parents lui ont choisie. Il n'est pas le seul dans cette situation.

Malgré cela, les réactions ne sont pas les mêmes. Pour d'autres parents, intégrer la fonction publique est pour ses enfants un honneur. Le problème réside seulement au niveau de la séparation physique pour une période plus ou moins longue¹. Les enfants uniques et les jeunes parents se posent dans ce dilemme. Pour les jeunes parents quittés ses enfants est un lourd fardeau à porter et surtout à leur enfants de se séparer de leur parent pour une année. La difficulté pour le mari ou la femme de s'occuper seul de l'enfant persiste. De plus, la formation n'est pas encore rémunérée.

¹ La durée de la formation pour les agents pénitentiaires s'étale sur une année.

CONCLUSION

L'accès à l'emploi est critique actuellement. D'une part, le rôle de l'éducation elle-même contribue à ce problème. En effet, l'éducation transmise par la famille émet une représentation sur le rapport entre diplôme et emploi. Pour la classe favorisée l'accumulation des diplômes permet de continuer la reproduction sociale. En effet, les plus diplômés ont le plus de chance d'obtenir un emploi de cadre. Pour les moyens favorisés, les études limitent généralement au BACC sinon au redoublement. La professionnalisation est beaucoup plus favorisée.

Le choix des études et de l'orientation professionnelle est plus ou moins imposé par les parents mais aussi par le contexte. Peu sont les individus qui échappent à cette situation. Dans le cas de la fonction publique, cette hypothèse se confirme. Comparé aux nouveaux recrues de l'administration pénitentiaire, 62 % sont apparentés à un fonctionnaire.

D'autre part, le marché du travail se désorganise. L'équilibre entre l'offre et la demande se perd. Ce phénomène entraîne des répercussions sur le social. L'augmentation du nombre de chômeurs en est la première résultante. Le secteur informel prend de plus en plus de l'ampleur notamment à Madagascar avec 57 % des employés. Une personne sur deux travaille dans le noir selon cette estimation. Les conditions de travail sont donc très précaires.

La précarité du travail s'accroît avec le nombre de chômeurs. En effet, les emplois décentes diminuent. Le suremploi gagne le marché laissant au demandeur le choix entre l'embauche ou le chômage. Malgré cela, nombreux sont ceux qui acceptent en attendant mieux. Pour la plupart, il s'agit surtout des plus diplômés. Suremploi signifie également surqualification. Les plus qualifiés ont le plus de chance d'obtenir un emploi. Les primo demandeurs sont les plus marginalisés. Par ailleurs, ils sont les premières victimes de l'exploitation à outrance. Rare sont ceux qui trouvent leur marque au premier coup.

En fait, la désorganisation du marché du travail se manifeste surtout sur le manque de travail stable. Les emplois présents sur le marché demeurent des emplois à durée déterminée pour la majeure partie. Or, ces emplois ne font qu'accroître le chômage à long terme. Seule la fonction publique offre ces emplois stables et ouverts à tous. En effet, le recrutement de plus en plus dur dans les entreprises privées, le public reste le seul issu pour les moins diplômés et issues du milieu rural. Il faut mettre l'action sur le fait que les urbains ont plus de chance d'accéder à un emploi dans le secteur privé que les ruraux.

L'administration pénitentiaire se comprend donc comme une bouée de sauvetage pour ces jeunes ruraux et les sous diplômés qui vivent dans les villes. En effet, le recrutement massif organisé par l'administration répond au profil des jeunes malgaches actuellement. Sans compter le nombre de postes que l'Etat offre. Ce qu'il faut en conclure, c'est que quelque soit l'emploi que l'Etat malgache offre, ceux sont les offres les plus démocratiques qui soient à Madagascar. Etant donnée la situation socio-économique malgache actuelle, il apparaît justifié pour les jeunes de rejoindre le fonctionnariat par rapport au fait que celui-ci présente une garantie de stabilité et d'évolution de carrière.

Pourtant, l'Administration Pénitentiaire ne répond pas forcément aux critères de « planche de salut » pour les jeunes au chômage. Certes, l'emploi d'agent pénitentiaire n'est pas à l'abri des risques du métier. Ces risques concernent notamment la promiscuité avec les personnes détenues. Cette promiscuité peut conduire à la corruption et même à l'évasion des personnes détenues.

Le problème des agents pénitentiaires est plutôt d'ordre psychologique et social. Sur le plan psychologique, l'enfermement influe le comportement des agents. Ce constat est tiré des agents en service au sein des établissements pénitentiaires depuis des années. Il s'agit notamment de l'alcool et des comportements communicatifs. En fait, les agents ne distinguent plus l'intérieur de l'extérieur des murs. Sur le plan sociologique, la prison fait peur. Les agents sont victimes d'une marginalisation de la part de la société. En fait, les horaires de travail des agents contribuent à cette désadaptation des agents à son environnement externe. Ce qui n'est pas à oublier, c'est la dévalorisation des emplois représentant les puissances publiques à savoir la police, la gendarmerie, l'armée et aussi les pénitentiaires. La corruption a pris le pas sur eux et ce qu'ils représentent.

Le problème de l'emploi ne s'arrête pas par rapport aux recrutements massifs entrepris par l'Etat dans certains secteurs. En effet, il faut souligner le fait que l'Etat ne recrute que dans des domaines très spécifiques. Il ne faut pas croire que les recrutements de l'Etat sont généralisés dans tous les secteurs d'activité. Par ailleurs, le recrutement des contractuelles est d'autant plus sollicité par l'Etat pour accomplir des missions ponctuelles.

Le problème de l'embauche n'est donc pas résolu pour autant. L'obstacle majeur à l'embauche est l'expérience professionnelle. Le profil recherché par l'employeur actuel se concentre sur les expériences professionnelles du candidat. L'expérience départage les candidats vus le nombre des diplômés actuellement.

L'adéquation entre formation et emploi doit donc se mettre en place. La désorganisation du travail constitue un signal d'alerte sur le fonctionnement de l'éducation mais aussi des politiques de recrutement. Bienheureusement, les professionnelles commencent à approcher les centres de formation afin d'assurer la pertinence de la formation. La mise en vigueur du système Licence Master Doctorat à Madagascar est aussi espérée comme pouvant valoriser la formation malgache à une dimension internationale. Il est à espérer qu'elle cadre aussi dans une optique de formation continue pour les professionnelles et ceux qui désirent poursuivre leur étude.

Un système de prise en charge des primo demandeurs d'emploi doit se mettre en place. En effet, pour les plus démunis des ONG's oeuvrent pour leur intégrer à l'emploi. Pour les jeunes diplômés, les initiatives sont encore rares. Or, compte tenu de la situation actuelle, c'est auprès des jeunes que les actions doivent être menées. En effet, la jeunesse de la population nécessite la création d'activité. Car l'oisiveté entraîne la délinquance. Ceci se manifeste déjà par rapport à l'âge des personnes incarcérées dans les prisons tout en sachant que la chance de réinsertion de ces personnes est relativement faible.

Les conséquences sociales et psychologiques du chômage ne sont pas à oublier. Sur le plan social, le chômage transforme peu à peu la structure familiale. Il faut dire qu'avec la désorganisation du marché du travail, les jeunes restent plus longtemps dans la maison familiale. Ils tardent à fonder une famille. De plus, ils continuent à accumuler les diplômes. Ce qui ramène à la dévalorisation des diplômes. Vu le nombre des diplômés de l'enseignement supérieur autant privé que public, les demandeurs d'emploi sont surqualifiés éliminant automatiquement ceux qui sont moins diplômés.

Sur le plan psychologique, la saturation du marché du travail dé motive ceux qui sont à la recherche d'un emploi. Elle influe sur la confiance de l'individu. Etant inscrit dans le chômage de longue durée la maîtrise de soi diminue. La confiance en soi se perd et accroît le pessimisme. Le problème touche tout aussi bien les proches de l'individu.

Ce qui est à mettre en relief, c'est le rôle pertinent de la formation dans le processus de recrutement. Le choix de la formation doit répondre au besoin du marché. Face à la réalité du marché, Il est nécessaire d'évaluer les potentiels futurs de la formation. En effet, avec l'évolution des nouvelles technologies, il faut savoir anticiper les secteurs porteurs. Car la réalité d'aujourd'hui peut évoluer suivant les besoins du marché.

Bibliographies :

B – 1 – Ouvrages généraux :

- AMIN, Samir, (1996) ; « *Les défis de la mondialisation* », L'Harmattan
- BOURDIEU, Pierre ; SAYAD, Abdelmalek, (1964) ; « *Le déracinement : la crise de l'agriculture traditionnelle en Algérie* », Paris : Edition de Minuit
- BOURDIEU, Pierre; COLEMAN, James Samuel, (1991); «*Social theory for a changing society*», New York: Russell Sage Foundation”; Boulder, Colo: Westview
- CALVEZ, Jean Yves, (1963) ; « *La pensée de Karl Marx* », édition du Seuil, Collection Point, Paris
- CROZIER, Michel, (1963) ; « *Le phénomène bureaucratique* », Paris, Le Seuil
- DEMEULENAERE, Pierre, (2003) ; « *Les normes sociales* », Paris, Presses Universitaires de France
- DURKHEIM, Emile, (1978); “*La division du travail* », P.U.F.
- DURKHEIM, Emile, (1938) ; « *Education et sociologie* », Belfond
- FOUCAULT, Michel, (1976) ; « *Surveiller et punir : naissance de la prison*», éditions Gallimard, France
- FINE, GARY, (1998); “*A Second Chicago School? The Development of a Post war American Sociology*”, Chicago, University of Chicago Press
- GOFFMAN, Erving, (1968); « *Asile : études sur les conditions des malades mentaux* », édition Minuit, Collection sens commun
- PORTER, John, (1965); “*The Vertical Mosaic*”, Toronto, University of Toronto Press
- ENGELS, Friedrich, (1971); “*L’origine de la famille, de la propriété privée et de l’Etat* », édition Sociale
- LUKACS, Georg, (1960) ; « *Histoire et conscience de classe* », édition de Minuit
- MACCIOCHI, Maria Antoinetta, (1974) ; « *Pour Gramsci* », édition du Seuil
- MARX, Karl, (1970) ; « *Les luttes de classe en France (1848-1850)* », édition Sociale

- ROUSSEAU, Jean Jacques, (1963) ; *“Du contrat social”*, Seuil, Paris
- SHAW, Clifford, (1930); *“The Jack-Roller. A Delinquent Boy’s Own Story”*, Chicago, The University of Chicago Press
- SUTTLES, Gerald, (1968); *“Social Order and the Slum: Ethnicity and Territory in the inner city”*, Chicago, University of Chicago Press
- WACKER Fred Robert, (1995); *“The Sociology of Race and Ethnicity in the Second Chicago School”*, in Gary Alan Fine
- WEBER, Max, (1996), « *Les phénomènes bureaucratique* »,
- ZORBAUGH, Harvey, (1929); *“The Gold Coast and the Slum. A Sociological Study of Chicago’s near North Side”*, Chicago, The University of Chicago Press

B – 2 – Ouvrages spécifiques:

- BANQUE MONDIALE, (2001) ; *“Education et formation à Madagascar : vers une politique nouvelle pour la croissance économique et la réduction de la pauvreté* », tome 2, pourcentage principale
- BAUDELLOT, Christian, ESTABLET, Roger, (1971) ; « *L’école capitaliste en France* » édition Maspero
- BOURDIEU, Pierre ; PASSERON, Jean-Claude, ELIARD, Michel, (1964) ; « *Les étudiants et leurs étude* », Paris : Mouton
- BOURDIEU, Pierre ; PASSERON, Jean-Claude, (1964) « *Les héritiers : les étudiants et la culture* », Paris : Edition de Minuit,
- BOURDIEU, Pierre ; PASSERON, Jean-Claude, (1970) ; « *La reproduction : éléments pour une théorie du système d’enseignement* », Paris : Edition de Minuit
- CASANOVA, Alain, (1970) ; « *Les intellectuelles et les luttes de classe* », édition Sociale
- CHARLOT, Bernard, (1987) ; « *L’école en mutation. Crise de l’école et mutations sociales* », Paris : Edition Payot
- ISAMBERT, Jamati, Viviane, (1970); *“Crises de la société crises de l’enseignement* », P.U.F.
- LEFORT, Claude, (1971) ; « *Eléments d’une critique de la bureaucratie* », Dnoz, Paris, Genève
- MEAD, George Herbert, (1962) ; « *L’Esprit, le Soi, la Société* », Paris, PUF, 1963.

- PIN, Emile, « *Les classes sociales* », Paris, Spes
- RAKOTOBE, (1992) ; « *Pauvreté et marché du travail à Antananarivo* », Madagascar, Genève Organisation Internationale du Travail
- RAKOTOMALALA, LE THANH KOI, (1979) ; « *Ny fanabeazana any ambanivohitra Antananarivo* », vaomieram-pirenena malagasy miara-miasa amin'ny UNESCO
- RAKOTONIAINA, Justin, (1984); « *Amélioration du système national de l'enseignement, d'éducation et de la formation* », Antananarivo
- SNYDERS, Georges, (1976) ; « *Ecole, classe et lutte de classes* », P.U.F.

B – 3 – Rapports :

- BANQUE MONDIALE, « *Rapport de la banque mondiale sur le développement* », banque mondiale, 1987 à 2006
- BOURDIEU, Pierre. – Epreuve scolaire et consécration sociale : les classes préparatoires aux grandes écoles, « *Actes de la recherche en sciences sociales* », 09/1981, n°39, p. 3-70
- INSTAT, (1994) ; « *Recensement général de la population par habitat* »
- KLINEBERG, “*Normes culturelles du comportement*”, in Le comportement, Symposium de l'Association de Psychologie scientifique de langue française, P.U.F., 1968
- Ministère de la santé et du planning familial, (2004) ; « *Enquête sur la démographie et la santé* », Ministère de la santé et du planning familial

B – 4 – Revues et journaux :

- ANDERSON Elijah, (1990); “*Street Wise, Race, Class and Change in an Urban Community*”, Chicago, University of Chicago Press
- BOURDIEU, Pierre ; « L'école conservatrice. Les inégalités devant l'école et devant la culture », « *Revue française de sociologie* » du 07/09/1966, vol.7 : n°3, p.325-347.

- BOURDIEU, Pierre ; PASSERON, Jean-Claude ; « L'examen d'une illusion », « *Revue française de sociologie* », numéro spécial, 1968, p. 227-253. -.
- BOURDIEU, Pierre, SAINT- MARTIN, Monique de ; « L'excellence scolaire et les valeurs du système d'enseignement français », *Annales Paris 1946*, du 01/03/1970, vol.25 : n°1, p. 147-175.
- DUNEIER, Mitchell, (1992); "Slim's Table. Race, Respectability, and Masculinity", Chicago, University of Chicago Press
- HALLAK, Jacques, (1990) ; "*Investir dans l'avenir : Définir les priorités de l'éducation dans le monde en développement*", Paris, PNUD, L'harmattan,
- HOROWITZ, Ruth, (1983); "*Teen Mothers – Citizens or Dependents*", Chicago, University of Chicago Press
- RAVOLOLOMANGA, Bodo, « *Education : famille et société : cas de l'enfant Tanala* » ; in « TALOHA », N°12, 1994, Archéologie des Hautes terres de Madagascar, p.191-202

B – 5 – Webliographies :

B – 5 – 1 - Sites web généraux :

- www.asuf.org
- www.lien-social.free.fr
- www.uqac.ca
- www.umontréal.ca

B – 5 – 2 – Sites web spécifiques:

- www.bourdieu.com
- www.durkheim.com
- www.p.u.f.fr
- www.revues-sociologiques.com
- www.scienceshumaines.com
- www.classic-ucaq.ca
- www.weblog.com

Table des matières

Titre	Pages
Remerciements	
Sommaire	
Introduction	1
Première partie : DE LA FORMATION A L'EMPLOI	10
Chapitre I : L'effervescence de l'enseignement	10
Section 1 : L'évolution de l'enseignement	10
1 – 1 – La conception de l'enseignement	10
1 – 1 – 1 – Du point de vue sociologique	10
1 – 1 – 2 – Du point de vue pédagogique	11
1 – 1 – 3 – La dimension économique de l'enseignement	11
1 – 2 – Le rôle de l'école	12
1 – 2 – 1 – L'école : Agent de socialisation	12
1 – 2 – 2 – L'école et la reproduction	12
1 – 2 – 2 – 1 – La transmission de l'habitus	12
1 – 2 – 2 – 2 – La violence symbolique	13
1 – 2 – 2 – 3 – L'inégalité scolaire	14
1 – 2 – 3 – L'émancipation de l'individu	14
1 – 3 – La diversification de l'enseignement	15
1 – 3 – 1 – Le contexte politique	15
1 – 3 – 2 – Le contexte technologique	15
Section 2 : La démocratisation de l'enseignement	15
2 – 1 – L'égalité des chances d'accéder à l'école	15
2 – 1 – 1 – Les dispositions légales	16
2 – 1 – 2 – Les infrastructures	16
2 – 2 – De l'enseignement général aux formations professionnelles	16
2 – 2 – 1 – L'enseignement général	17
2 – 2 – 2 – Les formations professionnelles	17
2 – 2 – 2 – 1 – Une formation à court terme	17
2 – 2 – 2 – 2 – Les formations aux professions libérales	18
2 – 2 – 2 – 3 – La continuité avec l'enseignement général	18

2 – 2 – 2 – 4 – Les formations supérieures	18
2 – 2 – 3 – L’insertion directement professionnelle	19
2 – 3 – L’autodidactie	19
2 – 3 – 1 – L’essor de l’autodidactie	19
2 – 3 – 2 – Les nouvelles techniques d’information et de communication	19
Section 3 : La continuité entre l’école et l’emploi	20
3 – 1 – La disparité des emplois	20
3 – 1 – 1 – Le mode de gestion	20
3 – 1 – 1 – 1 – Le taylorisme	20
3 – 1 – 1 – 2 - Le post fordisme	21
3 – 1 – 2 – L’évolution des formes de travail :	21
3 – 1 – 2 – 1 – La précarité du travail	21
a – Les stages	21
b – Les contrats à durée déterminée	21
c – Les contrats à durée indéterminée	22
3 – 1 – 2 – 2 – Les emplois stables	22
3 – 1 – 3 – Les horaires de travail	22
3 – 1 – 3 – 1 – Le travail à temps plein	22
3 – 1 – 3 – 2 – Le travail à mi-temps	22
3 – 1 – 3 – 3 – Les horaires décalés	23
3 – 2 – Le choix de l’emploi	23
3 – 2 – 1 – Les motivations personnelles	23
3 – 2 – 2 – Le contexte social et économique	24
3 – 3 – La formation et l’emploi	24
3 – 3 – 1 – La filière	24
3 – 3 – 2 – Le diplôme	25
Chapitre II : Le déterminisme culturel	26
Section I : L’origine sociale	26
1 – 1 – L’environnement social	26
1 – 1 – 1 – Le rôle éducateur de la famille	26
1 – 1 – 1 – 1 – La famille et l’éducation	27
1 – 1 – 1 – 2 – L’identité familiale	27

1 – 1 – 1 – 3 – La variabilité entre les acquis familiaux	27
1 – 1 – 2 – L'église et l'éducation	27
1 – 1 – 3 – Les groupes de référence	28
1 – 1 – 3 – 1 – Les groupes d'amis	28
1 – 1 – 3 – 2 – Le voisinage	29
1 – 1 – 3 – 3 – Les groupes de référence	29
1 – 2 – La culture	29
1 – 2 – 1 – Le concept de culture	30
1 – 2 – 2 – L'identité culturelle	30
1 – 2 – 3 – La culture de classe	30
1 – 3 – L'espace social	31
Section 2 : La distinction entre les classes	31
2 – 1 – La stratification sociale	31
2 – 1 – 1 – Les positions sociales	32
2 – 1 – 2 – L'organisation sociale	32
2 – 2 – La lutte de classe	32
2 – 2 – 1 – La classe sociale	32
2 – 2 – 2 – Un concept controversé	33
2 – 2 – 3 – L'évolution de la lutte ouvrière	33
2 – 3 – L'évolution des classes	33
2 – 3 – 1 – La classe bourgeoise	34
2 – 3 – 1 – 1 – L'élite : une position héritée	34
2 – 3 – 1 – 2 – La domination culturelle imposée	34
2 – 3 – 1 – 3 – La régression de la classe bourgeoise	34
2 – 3 – 2 – La classe moyenne	35
2 – 3 – 2 – 1 – L'émergence de la classe moyenne	35
2 – 3 – 2 – 2 – La distinction entre la classe moyenne et les élites	35
2 – 3 – 2 – 3 – La classe ethnique	36
2 – 3 – 3 – Les couches sociales les plus vulnérables	36
2 – 3 – 3 – 1 – Le retour de la classe ouvrière	36
2 – 3 – 3 – 2 – La marginalisation des chômeurs	37
2 – 3 – 3 – 3 – Les personnes exclues	37
Section 3 : Le poids de la culture	37
3 – 1 – L'héritage culturel	37

3 – 1 – 1 – L'étiquette sociale	38
3 – 1 – 2 – Le savoir être	38
3 – 1 – 3 – La valorisation de la culture	38
3 – 2 – Le rapport entre la culture et la formation	39
3 – 2 – 1 – La culture source d'inégalité scolaire	39
3 – 2 – 2 – L'école légitime l'inégalité sociale	39
3 – 2 – 3 – L'école face à l'influence familiale	39
3 – 3 – La relation entre l'emploi et la culture	40
3 – 3 – 1 – Les stratégies pour une continuité entre formation et emploi	40
3 – 3 – 2 – Le choix personnel de l'individu	40
Chapitre III : La détermination individuelle dans la réussite sociale	41
Section 1 : Les facteurs de réussite scolaire et à l'embauche	41
1 – 1 – Le rôle de l'école	41
1 – 1 – 1 – La formation et l'ascension sociale	42
1 – 1 – 2 – Le choix de la filière	42
1 – 1 – 2 – 1 – La stratégie en matière de formation	42
1 – 1 – 2 – 2 – Le choix des parents	42
1 – 1 – 2 – 3 – Les formations pluridisciplinaires	42
1 – 2 – Le rôle de la famille	43
1 – 2 – 1 – Le capital	43
1 – 2 – 2 – Le contrôle social de la famille	43
1 – 3 – Le contexte économique	44
1 – 3 – 1 – Le marché du travail	44
1 – 3 – 1 – 1 – L'offre d'emploi	44
1 – 3 – 1 – 2 – La demande d'emploi	45
1 – 3 – 2 – La politique d'embauche	45
Section 2 : Le contexte économique lié à l'emploi	45
2 – 1 – L'évolution des structures économiques	45
2 – 1 – 1 – La création d'emploi	45
2 – 1 – 2 – La suppression d'emploi	46
2 – 2 – L'évolution des structures d'emploi	46
2 – 2 – 1 – Le changement de statut	46
2 – 2 – 2 – Le développement de nouvelles filières	46
Section 3 : La motivation personnelle de l'individu	47

3 – 1 – La position sociale n'est pas acquise	47
3 – 1 – 1 – Le diplôme n'assure pas forcément la reproduction sociale : le paradoxe d'Anderson	47
3 – 1 – 2 – Les critères autour de la personnalité de l'individu	47
3 – 2 – L'ambition personnelle	48
3 – 2 – 1 – L'aspiration personnelle	48
3 – 2 – 2 – La déception vis-à-vis de la position sociale des parents	48
3 – 2 – 3 – L'exclusion sociale développe la détermination personnelle	48

Deuxième partie :

L'INSERTION DES JEUNES AUX EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE 50

Chapitre VI : La fonction publique en question 50

Section 1 : L'évolution de la fonction publique	50
1 – 1 – L'administration publique malgache	51
1 – 2 – L'héritage culturel	51
1 – 2 – 1 – L'empreinte coloniale	51
1 – 2 – 2 – Le souffle de l'indépendance	51
1 – 2 – 3 – La crise du socialisme	52
1 – 2 – 4 – L'ère de la démocratie	52
1 – 3 – La nouvelle mission de l'administration	52
Section 2 : Le mode de recrutement dans la fonction publique	52
2 – 1 – La fonction publique dans son ensemble	52
2 – 1 – 1 – Les contractuels	53
2 – 1 – 2 – Les fonctionnaires	53
2 – 1 – 2 – 1 – La fonction publique ouverte	53
2 – 1 – 2 – 2 – La fonction publique fermée	53
2 – 2 – La réalité de la fonction publique	54
2 – 2 – 1 – Les champs de recrutement	54
2 – 2 – 2 – L'extension du domaine judiciaire	54
2 – 2 – 3 – La situation de l'enseignement	54
2 – 2 – 4 – La perspective des autres domaines	54
2 – 3 – La politique de recrutement dans la fonction publique	55
2 – 3 – 1 – Le mode recrutement par rapport à l'alternative locale	55

2 – 3 – 2 – Les concours d’entrées	55
2 – 3 – 2 – 1 – Les concours suivis de l’enseignement général	55
2 – 3 – 2 – 2 – Les concours suivis d’une formation spécifique	56
2 – 3 – 2 – 3 – Les écoles de préparation	56
2 – 3 – 3 – Le fonctionnariat contractuel	56
Section 3 : L’administration pénitentiaire au sein de la fonction publique	56
3 – 1 – L’évolution de l’Administration Pénitentiaire	57
3 – 1 – 1 – La période avant la colonisation	57
3 – 1 – 2 – La période de la colonisation	57
3 – 1 – 3 – L’administration après l’indépendance	58
3 – 2 – La formation pénitentiaire	58
3 – 2 – 1 – La formation sur le tas	58
3 – 2 – 2 – La mise en place d’un centre de formation pénitentiaire	58
3 – 2 – 3 – La création de l’Ecole Nationale d’Administration Pénitentiaire	59
3 – 3 – Le statut du personnel pénitentiaire	59
Chapitre VI : Le recrutement dans l’administration pénitentiaire	61
Section 1 : Le mode de recrutement	61
1 – 1 – Les concours d’entrées	61
1 – 2 – Les conditions de recrutement :	61
1 – 2 – 1 – Les conditions physiques	61
1 – 2 – 2 – Les conditions intellectuelles	61
Section 2 : Le profil d’un agent pénitentiaire	61
2 – 1 – Du point de vue physique	62
2 – 2 – Du point de vue intellectuelle	62
2 – 3 – Selon leur origine	62
2 – 3 – 1 – Le lieu d’origine	62
2 – 3 – 2 – L’origine sociale	62
2 – 3 – 2 – 1 – La profession des parents	62
2 – 3 – 2 – 2 – La religion	65
Section 3 : La formation des agents pénitentiaires	65
3 – 1 – La formation militaire	66

3 – 2 – La formation théorique	66
3 – 2 – 1 – Les modules relatifs aux droits	66
3 – 2 – 2 – Les modules relatifs aux sciences humaines	68
3 – 2 – 3 – Les modules techniques	68
3 – 3 – Le suivi et l'évaluation	69
Chapitre VI : L'intégration des recrues au monde du travail	71
Section 1 : Les diverses conceptions du métier d'agent pénitentiaire	71
1 – 1 – La motivation des recrues à devenir agent pénitentiaire	71
1 – 1 – 1 – La motivation pécuniaire	72
1 – 1 – 2 – La sécurité de l'emploi	72
1 – 1 – 3 – Le régime militaire	72
1 – 1 – 4 – L'influence des parents	72
1 – 2 – La conception du métier d'agent pénitentiaire	73
1 – 2 – 1 – La conception des élèves de leur futur métier	73
1 – 2 – 2 – La conception des agents en service	73
1 – 2 – 3 – La conception des supérieurs hiérarchiques du métier d'agent pénitentiaire	73
1 – 3 – Le rapport interpersonnel existant entre les anciens et les nouveaux	74
Section 2 : L'attente de la profession vis-à-vis des nouveaux recrues	74
2 – 1 – L'éthique du travail	74
2 – 1 – 1 – Le comportement d'un agent pénitentiaire	74
2 – 1 – 2 – Le changement de comportement	75
2 – 1 – 3 – Les problèmes économiques	75
Section 3 : Les problèmes rencontrés par les nouveaux recrues	75
3 – 1 – La limite entre service et corruption	76
3 – 1 – 1 – Les échanges de services entre personnel et personnes détenues	76
3 – 1 – 2 – La corruption à proprement parler	76
3 – 1 – 3 – La promiscuité au quotidien	77
3 – 2 – Le lien avec le monde extérieur	77
3 – 2 – 1 – La relation avec la famille des personnes détenues	77
3 – 2 – 1 – 1 – Les visites	77
3 – 2 – 1 – 2 – Le dépôt de repas et de biens	78
3 – 2 – 2 – La relation des agents avec ses proches	78
3 – 2 – 3 – La relation avec le monde extérieur	78

3 – 3 – Les premiers pas au sein d’une prison	79
Troisième partie : ADEQUATION ENTRE FORMATION ET EMPLOI	81
Chapitre VII : L’ADAPTATION DE LA FORMATION A L’EMPLOI	81
Section 1 : Les nouvelles perspectives de l’éducation	81
1 – 1 – Les nouvelles conceptions de la pédagogie	82
1 – 1 – 1- Le rôle de l’enseignant	82
1 – 1 – 1 – 1 – La nouvelle image de l’enseignant	82
1 – 1 – 1 – 2 – Rapprochement entre élèves et enseignants	83
1 – 1 – 2 – Le rôle des élèves dans l’éducation	83
1 – 1 – 3 – Une éducation concertée	84
1 – 2 – L’éducation au pluriel	84
1 – 2 – 1 – La pluralité des formations	84
1 – 2 – 1 – 1 – Les domaines d’études	85
1 – 2 – 2 – Les modalités de formation	85
a – La formation par module	85
b – Les formations générales	85
1 – 2 – 3 – La systématisation des débouchés selon la formation	86
1 – 3 – La valorisation des formations professionnelles	86
1 – 3 – 1 – L’essor des formations professionnelles	86
1 – 3 – 2 – La politique internationale éducative	87
1 – 3 – 3 – L’approbation des institutions internationales	87
a – Les critères de la formation	87
b – Le profil du diplômé	88
Section 2 : Rapprochement entre formation et emploi	88
2 – 1 – Les politiques actives de formation	88
2 – 2 – Souplesse face à la politique de recrutement	88
2 – 3 – Collaboration entre entreprise et établissements de formation	89
2 – 3 – 1 – L’harmonisation de la formation aux exigences du service	89
2 – 3 – 2 – Les systèmes d’intégration dès la formation	89
Section 3 : Les réformes concernant l’emploi	89
3 – 1 – Les nouvelles politiques d’embauche	90
3 – 1 – 1 – Le recrutement par rapport à l’âge	90
3 – 1 – 2 – La formation pré emploi	90
3 – 1 – 3 – La nouvelle durée des périodes d’essai	90

3 – 2 – La réinsertion sociale des personnes exclues	91
3 – 2 – 1 – L’envoi en concession des personnes détenues	91
3 – 2 – 2 – L’aménagement de nouvelles villes	91
3 – 2 – 3 – Les formations spécialisées	91
3 – 3 – La création d’emploi	92
3 – 3 – 1 – Les emplois temporaires	92
3 – 3 – 2 – Les dispositifs facilitant la création d’entreprise	92
3 – 3 – 3 – Les offres des organismes non gouvernementaux	93
Chapitre VIII : Les contraintes liées à la formation et à l’emploi	94
Section 1 : Les inégalités face à l’école	94
1 – 1 – La distinction entre l’origine urbaine et rurale	94
1 – 1 – 1 – L’accès à l’école	94
1 – 1 – 2 – Les compétences dispensées à l’école	94
1 – 2 – La distinction entre école publique et privée	94
1 – 3 – Les restrictions vis-à-vis de la formation à entreprendre	95
1 – 3 – 1 – Les restrictions d’ordres économiques	95
1 – 3 – 2 – Le manque de formations disponibles	95
Section 2 : Les obstacles vis-à-vis de l’emploi	95
2 – 1 – Le profil des offres d’emploi	96
2 – 1 – 1 – Le manque de débouché	96
2 – 1 – 2 – Le profil des offres	96
2 – 1 – 3 – L’exclusion des jeunes	96
2 – 2 – La situation des jeunes	97
2 – 2 – 1 – Les jeunes ruraux	97
2 – 2 – 2 – La pression de la concurrence	97
2 – 3 – Le suremploi et le développement du secteur informel	97
Section 3 : Le blocage psychologique	98
3 – 1 – Les conditions de travail	98
3 – 2 – La perte de motivation :	98
3 – 3 – Le retard à l’entrée au monde du travail :	98
Chapitre IX : Les perspectives d’accès à la fonction publique	99
Section 1 : Les atouts liés à l’accès à la fonction publique	99
1 – 1 – La formation	99
1 – 1 – 1 – Le poids des diplômes	99

1 – 1 – 2 – L'ensemble des connaissances	99
1 – 2 – L'expérience professionnelle	100
1 – 3 – Les relations avec le milieu	100
1 – 3 – 1 – Les relations physiques	100
1 – 3 – 2 – Les relations personnelles	100
Section 2 : Les obstacles liés à la fonction publique	101
2 – 1 – L'accès au flux d'information	101
2 – 1 – 1 – L'éloignement de services déconcentrés	101
2 – 1 – 2 – La limitation des nombres de services déconcentrés	101
2 – 2 – La barrière de la langue	101
2 – 2 – 1 – Le blocage vis-à-vis de la compréhension	102
2 – 2 – 2 – La difficulté face à la communication en français	102
2 – 3 – L'éloignement face aux lieux de concours et de la formation	102
2 – 3 – 1 – Le problème financier	102
2 – 3 – 2 – La séparation au niveau de la famille	103
CONCLUSION	104
Bibliographies	107
Table des matières	111
Liste des tableaux	
Liste de l'illustration	
Abréviations et sigle	
Annexes	

Liste des tableaux

Titres

Pages

Tableau 1: Distribution par sexe et par âge	64
Tableau 2 : Distribution par sexe et par niveau d'étude	64
Tableau 3 : Répartition par lieu d'origine	65
Tableau 4 : Profession des parents	66
Tableau 5 : Distribution par sexe et par religion	67
Tableau 6 : Pourcentage des élèves éliminés aux matières de droit public	69
Tableau 7 : Pourcentage des élèves éliminés aux matières de droit privé	69
Tableau 8 : Pourcentage des élèves éliminés dans les modules de Sciences humaines	70
Tableau 9 : Pourcentage des élèves éliminés dans les modules fondamentaux	71
Tableau 10 : Pourcentage des élèves éliminés dans les modules complémentaires	71
Tableau 11 : Distribution des élèves selon leur motivation	73

Liste de l'illustration

Titre

Page

Diagramme 1 : Distribution par mérite des élèves	72
--	----

ABREVIATIONS ET SIGLES

A.P. : Administration Pénitentiaire
B.I.T. : Bureau International du travail
B.M. : Banque Mondiale
C.D.D. : Contrat à durée déterminé
C.D.I. : Contrat à durée indéterminé
C.F.P. : Centre de Formation Pénitentiaire
E.N.A.P. : Ecole Nationale d'Administration Pénitentiaire
E.D.S. : Enquête sur la démographie et la santé
E.N.S. : Ecole Nationale Supérieure
F.C. : Formation continue
F.I. : Formation initiale
INSTAT : Institut nationale de la Statistique
L.M.D. : Licence Master Doctorat
M.A.P. : Madagascar Action Plan
MJ : Ministère de la Justice
O.I.T. : Organisation Internationale du Travail
O.N.G. : Organisation Non Gouvernementale
RGPH : Recensement général de la population par habitat
U.E. : Union Européenne

ANNEXES

ANNEXES

A – Le questionnaire

A – 1 – Pour les élèves

1 – Informations personnelles

a/ Quel est votre nom et prénom?

b/ Sexe

c/ Quel âge avez-vous ?

d/ De quelle ville venez vous ?

e/ quel est votre religion ?

2 – Informations relatif au concours :

f/ Quelle est la profession de votre père ?

g/ Quelle est la profession de votre mère ?

h/ Combien travail comme fonctionnaire au sein de votre famille proche ?

i/ Où avez passez votre concours d'entrée ?

j/ Pourquoi avoir choisi la fonction publique ?

k/ Pourquoi avoir choisie l'administration pénitentiaire en particulier ?

l/ Comment avez-vous su pour le concours ?

m/ quel niveau d'étude avez-vous suivi ?

n/ Vos parents sont ils pour ou contre le fait que vous travaillez au sein de la fonction publique ? 1- oui 2- non

o/ Vos parents sont ils pour ou contre le fait que vous travaillez au sein de l'administration pénitentiaire ? 1- oui 2- non

q/ Avez-vous préparez le concours ? 1- oui 2- non

r/ Comment avez-vous préparez le concours ?

1 – en travaillant vous-même

2 – en s'adressant à l'administration qui vous est le plus proche

3 - en demandant directement au personnel que vous connaissez

s/ Connaissez vous une personne travaillant au sein de l'administration pénitentiaire ?

II

t/ Que pensez vous de la vie en prison ?

u/ Quels étaient vos premières impressions lors de votre première visite en prison ?

A – 2 - Pour le personnel de l'école

1/ Comment trouvez-vous le niveau des élèves actuels ?

2/ Que pensez vous du métier d'agent pénitentiaire ?

3/ Que pensez vous des agents en service ?

4/ C'est quoi « kariera » ?

5/ Constitue t-il un danger pour les nouveaux recrues selon vous ?

6/ Faites vous des évaluations pour les agents ayant suivi une formation à l'ENAP lorsqu'ils sont en service ?

7/ Comment se présente votre relation avec les élèves de cette promotion ?

A – 3 – Pour les personnes travaillant au sein des établissements pénitentiaires tout grade confondu

1/ Quel fonction occupez vous au sein de cette établissement ?

2/ Combien d'année avez-vous passez au sein de l'administration pénitentiaire ?

3/ Quel est votre impression sur cette administration ?

4/ Quel est votre impression sur le métier d'agent pénitentiaire ?

5/ Comment trouvez vous le comportement des élèves de l'ENAP durant ce stage ?

6/ Pouvez vous définir « kariera » ?

7/ Comment se présente vos relations avec les personnes détenues ?

8/ Comment se présente vos relations avec la famille des personnes détenues ?

9/ Comment se présente la relation des agents avec leur supérieur hiérarchique ?

10/ Quel est votre impression sur la vie des agents avec ses proches ?

B – Les sujets aux concours de recrutement des agents pénitentiaires 2007 :

I – Composition en français : Durée : 3h Coefficient : 3

1 / La loi est dure, mais c'est la loi

2 / Prudence est mère de sûreté

III

3/ Plus les forces de police travaillent ; plus dure est le travail du chef d'établissement

3 II – Sujet relatif à l'organisation administrative malgache : Durée 2h Coefficient :

- 1/ Combien y a-t-il de district à Madagascar ?
- 2/ Quels sont les différents types d'établissement pénitentiaire que vous connaissez ?
- 3/ Qu'est ce qu'une infraction ?
- 4/ Citez les deux types de juridiction
- 5/ Qu'est ce que la décentralisation ?
- 6/ Qu'est ce que l'action civile ?
- 7/ Qu'est ce que le fokontany ?
- 8/ Donnez l'organigramme de l'administration pénitentiaire.
- 9/ Qu'est ce que l'action pénale
- 10/ Quel est le rôle des agents pénitentiaires ?

III – Histoire de Madagascar : Durée : 3h coefficient : 1

Devoir composé :

- 1/ Les mouvements Menalamba
- 2 / RALAIMONGO et la marche vers l'indépendance

C – Programme des cours dispensés à l'Ecole Nationale d'Administration Pénitentiaire

1/ Modules fondamentales :

- Technique de surveillance
- Gestion des comportements des détenus
- Réinsertion sociale

2/ Modules techniques :

- Science pénitentiaire
- Droit pénal général
- Droit administratif général
- Droit de l'homme : approche droit des détenus
- Procédure pénale
- Sociologie
- Psychologie
- Gestion de greffe
- Correspondance administrative
- Technique agricole et élevage
- Déontologie du fonctionnaire
- Statistique

3/ Modules complémentaires :

- Français

IV

- Anglais
- Informatique
- Arts martiaux
- Lutte contre la corruption
- Hygiène et secourisme et VIH SIDA
- Education physique et sportive

Nom : RAMAROJAONA

Prénom : Rovaniaina

Adresse: Lot III P 3 Bis A Marohoho

Téléphone: (261) 0330840551

Résumé

La recherche d'un emploi stable est la préoccupation de chaque individu arrive à l'âge active. La fonction publique est la plus convoitée pour cela. Face au nombre de chômeur actuellement dans l'île. Les conditions d'accès à ce type d'emploi est le débat levé sur ce thème « l'accès à la fonction publique cas de l'administration pénitentiaire ». Le terrain choisi se rapporte à l'administration pénitentiaire décrivant le mécanisme des recrutements. Cet ouvrage relate les atouts et les objectifs de chaque individu lors de ces concours de recrutement. Le profil de la promotion 2007 au sein de l'école nationale d'administration pénitentiaire démontre que le fonctionnariat est pour tous avec des critères qui sont les siens. Népotisme ou élitisme, l'enjeu de cette étude suscite sur l'intérêt des jeunes malgaches actuel.

Membres du jury :

Président : Monsieur Pr. RAMANDIMBIARISON Jean Claude

Juge : Monsieur SOLOFOMIARANA RAPANOEL Allain

Rapporteur de mémoire : Monsieur RAZAFINDRALAMBO Martial

Mots-clés :

Ascension sociale

Education

Egalité des chances

Fonction publique

Formation professionnelle

Mobilité sociale

Précarité de l'emploi

Promiscuité

Reproduction sociale