

UNIVERSITE D'ANTANANARIVO

Faculté de droit, d'économie, de Gestion et de Sociologie

Département Economie

Deuxième cycle

Promotion Sortante (M1)

Option : ADMINISTRATION

MEMOIRE DE FIN D'ETUDES POUR L'OBTENTION DU DIPLOME DE MASTER I
SCIENCES ECONOMIQUES

**REFORME VERS LE
DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES
TECHNIQUES ET PROFESSIONNELLES A
MADAGASCAR (2005-2014)**

Impétrante: RANDRIAMAMPITA Nolalaina Sonia

Encadreur: Monsieur RAZAFINDRAKOTO Jean Lucien

Date de soutenance : 10 Avril 2015

Année Universitaire : 2013/2014

Remerciements

Ce mémoire est le fruit d'une étude laborieuse qui n'a été accomplie sans l'aide de plusieurs personnes. Sans leurs appuis, la préparation de ce travail n'aurait pas été possible. Avant tout, nous tenons à remercier Dieu Tout Puissant pour sa bénédiction qui m'a permis d'accomplir ce mémoire.

Nous tenons à remercier cordialement notre encadreur Monsieur RAZAFINDRAKOTO Jean Lucien pour ses conseils et pour avoir partagé ses connaissances dans la réalisation de ce mémoire.

Nous exprimons une profonde gratitude au Chef de Département Economie, au corps enseignant, et tous les personnels du département Economie.

Nos remerciements viennent également au Ministère de l'Emploi, de l'Enseignement technique et professionnelle et ses personnels d'avoir ouvert leur porte pour effectuer les recherches et la collecte de données.

Nos remerciements s'adressent aussi à ma famille, pour leur soutien moral et financier. Au terme de ce travail nous exprimons toute notre reconnaissance à nos amis et tous ceux qui ont contribué de près ou de loin à l'accomplissement de ce travail.

Liste des acronymes

ABC : Analyse des Besoins en Compétence

ADEA : Association pour le Développement de l'Education en Afrique

AFD : Agence Française de Développement

APC : Approche Par Compétence

BAC pro : Baccalauréat professionnel

BAC techno : Baccalauréat technologique

BAD : Banque Africaine de Développement

BEP : Brevet d'Etudes Professionnelles

BEPC : Brevet d'Études du Premier Cycle de l'Enseignement Secondaire

BTS : Brevet de Technicien Supérieur

BTSS : Brevet de Technicien Supérieur Spécialisé

BTP : Bâtiments et travaux Publics

BREDA : Bureau Régional pour l'Éducation en Afrique (UNESCO)

CAP : Certificat d'Aptitude Professionnel

CCI : Chambre de Commerce et d'Industrie

CEPE : Certificat d' Etudes Primaires et Élémentaires

CFA : Certificat de Fin d'Apprentissage

CFP : Centre de Formation Professionnelle

SETAs : Sectorial education and training authorities ou Autorités sectorielles d'éducation et de formation

CONFEMEN : Conférence de Ministères de l'Education des Etats et des gouvernements de la Francophonie

DCTP : Développement des compétences techniques et professionnelles

DRH : Directeur des Ressources Humaines

ENEMPSI : Enquête sur l'emploi, et le secteur informel de 2012 (Madagascar)

EPT : Education Pour Tous

EPU : Education Primaire Universelle

ETFP : Enseignement Technique et Formation Professionnelle

FOPROFA : fonds de promotion de la formation et de l'apprentissage

FORMGED : Formation en appui de la gestion des interventions et du développement

FPI : Formation Professionnelle Initiale

FPQ : Formation Professionnelle Qualifiante

FRAM: Fikambanan'ny Ray Aman-drenin'ny Mpianatra (Association des parents d'élèves)

FTG : Formation technologique générale

INFOR : Institut National de FORMation des personnels des établissements de l'enseignement technique et de formation professionnelle

IIRCA : Institut International pour le Renforcement des Capacités en Afrique UNESCO

ISU : Institut de Statistique de l'UNESCO

LTP : Lycée Technique Professionnel

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

MEN : Ministère de l'Education Nationale

MESUPRES : Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique

MINESEB : Ministère de l'enseignement secondaire et de l'éducation de base

NSA : National Skills Authority ou autorité nationale des compétences

NSF : National Skills Fund ou fonds national des compétences

OCDE: Organisation de coopération et de développement économiques

OIF : Organisation Internationale de la Francophonie

OMD : Objectif du Millénaire pour développement

ONEF : Observatoire Nationale de l'emploi et de la Formation

PEA : Perspectives économiques en Afrique

PGE : Politique générale de l'Etat

PIB : Produit Intérieur Brut

PIE : Plan Intérimaire de l'Education

PME : Petites et moyennes entreprises

PNUD : Programme des Nations Unies pour le Développement

PQIT/DCTP : Pôle de Qualité Inter-Pays dans le Domaine du Développement des Compétences Techniques et Professionnelles

R&D: Recherches et Développement

TIC : Technologies de l'information et de la communication

THA: Textile, Habillement et Accessoire

UNESCO: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization

UNICEF: United Nations Children's Emergency Fund

Liste des Tableaux

<u>Tableau 1</u> : Le système éducatif à Madagascar	29
<u>Tableau 2</u> : Les dépenses des ménages dans l'éducation en 2010	41
<u>Tableau 3</u> : Raisons du non scolarisation à Madagascar	42
<u>Tableau 4</u> : Catégorie de profession des sortants de l'ETFP	43

Liste des graphiques

<u>Graphique 1</u> : Le mécanisme du DCTP selon Richard Walther.....	23
<u>Graphique 2</u> : Education et formation professionnelles en pourcentage du deuxième cycle du secondaire (2006).....	28
<u>Graphique 3</u> : Organigramme du METFP	32
<u>Graphique 4</u> : Evolution du budget public au secteur éducation (2005-2013).....	35
<u>Graphique 5</u> : Evolution budget MEETFP	36
<u>Graphique 6</u> : Proportion des budgets de trois ministères de l'éducation (MESUPRES, MEN, MEETFP)	37
<u>Graphique 7</u> : Part du budget des ministères dans le budget général de l'Etat 2014	38
<u>Graphique 8</u> : Placement des travailleurs : le décalage entre les qualifications demandées et celles offertes constitue un obstacle dans de nombreux pays.....	48

SOMMAIRE

INTRODUCTION.....	1
PARTIE I : CADRE CONCEPTUEL ET THEORIQUE DU CAPITAL HUMAIN	3
Chapitre I : Les théories liées à l'éducation et à la formation	4
Section 1- Le développement et la croissance économique	4
Section 2- Les théories de la croissance liées au capital humain	7
Section 3- La pensée traditionnelle malagasy sur l'éducation	15
Chapitre II : Les concepts autour de la compétence technique et professionnelle ...	16
Section 1- L'enseignement technique et professionnelle et la définition d'une réforme	16
Section 2- Les concepts sur les compétences	19
PARTIE II : ANALYSE ET CONTEXTE DU DEVELOPPPEMENT DES COMPETENCES TECHNIQUES ET PROFESSIONNELLES A MADAGASCAR.....	26
Chapitre I : La situation actuelle de la formation professionnelle.....	27
Section 1- Regard sur l'enseignement technique et professionnel dans le monde	27
Section 2- L'environnement éducatif à Madagascar	29
Section 2- La place de la formation technique et Professionnelle à Madagascar.	32
Section 3- les failles de l'ETFP	43
Chapitre II : Les enjeux et les défis du développement de compétences	47
Section 1- Les réalités du DCTP	47
Section 2- Les enjeux de ce projet	54
Section 3- Les défis de sa conception et sa réalisation.....	56
CONCLUSION GENERALE	62

INTRODUCTION

La perte de compétitivité de l'activité économique a déclenché un sujet de réflexion sur la nécessité de trouver les déterminants de la croissance économique et du développement du pays. Compte tenu de cette situation, chaque pays s'efforce de créer, de développer, d'améliorer les progrès de Recherches et de Développement (R&D) à travers les potentiels des ressources humaines. A cet effet, la reconsidération de l'importance du capital humain est fondamentale. Elle incite les pays à investir plus dans le « capital humain » et à discerner tous les moyens possibles d'amélioration des compétences des ressources humaines.

Pour certains pays dans une situation de rareté et de sous-emploi, la recherche de l'efficacité des ressources humaines dépend de leurs formations et de leurs acquis. Dans les pays en développement, comme à Madagascar, la montée du chômage fait refluer l'accès à l'éducation et le manque d'éducation et de savoir-faire affecte la potentialité du capital humain et restent un obstacle majeur à la croissance économique. Dans ce contexte de crise, chacun devrait se sentir concerner de l'importance de l'éducation, de la formation initiale ou continue, et du capital humain dans le développement de Madagascar.

D'un côté, l'inadéquation des acquis scolaires au monde professionnel entraîne un problème inévitable sur les compétences et les potentiels du capital humain à Madagascar. C'est dans ce cadre que s'inscrivent les programmes, les projets de développement des compétences mis en œuvre par le gouvernement malagasy afin de rénover la productivité et de permettre le développement des compétences de la population active du pays. Toutes ces raisons suscitent notre intérêt à analyser le thème : « **La réforme vers le développement de la compétence technique et professionnelle (DCTP) à Madagascar** ».

Notre méthodologie est axée sur la méthode positive d'une part, parce qu'elle présente l'essentiel des théories, des concepts qui traitent de la question avec une analyse et une présentation critique à partir des travaux déjà réalisés. Et d'autre part, elle est aussi axée sur l'approche normative en proposant des critères, des objectifs, des solutions nécessaires pour le bien-être social. Les recherches et les collectes de données sont obtenues à partir d'analyses documentaires sur le thème, et sur les bases de données statistiques dans des revues de littérature, des rapports et des enquêtes auprès des institutions concernées.

Le choix de Madagascar se justifie par le fait qu'il rencontre de graves problèmes économiques ces temps-ci sans parler des problèmes d'insertion professionnelle des jeunes malagasy et le manque de compétence dans le monde du travail. Comme la réforme en cours a été élaborée dans le cadre de l'amélioration de la formation technique et professionnelle à Madagascar face à ses problèmes, ce thème développe principalement l'Enseignement Technique et professionnel public.

Notre étude s'étend de 2005 à 2014 puisqu' en 2005, la part du PIB alloué à l'éducation a été très élevée avec 3,8% contre 3,3% en 2004 et 2006. Et en 2014 du fait que les initiatives de réforme du Ministère de l'Emploi, de l'enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (MEETFP) eurent lieu vers la seconde moitié de cette année.

L'objectif de cette étude est de contribuer à la réflexion dans le domaine de l'éducation en se focalisant sur l'analyse des réformes des formations techniques et professionnelles à Madagascar. C'est une réforme basée sur l'approche par compétence de la formation professionnelle. Le projet est une initiative du gouvernement malagasy élaborée depuis deux ans et mis en œuvre à partir de cette année 2015.

La question cruciale est la suivante : compte tenu de la réalité des emplois, les formations à Madagascar apportent-elles une réelle compétence aux ressources humaines ?

Afin d'apporter des réponses à cette question, la première partie est consacrée aux théories sur la formation professionnelle, le capital humain, et les compétences. Les théories s'articuleront autour de la relation entre le capital humain, les impacts de l'éducation, et le développement du pays. On analysera comment se forment les compétences et comment former aux compétences à travers les différents concepts sur l'approche par compétence.

Dans la deuxième partie, notre réflexion portera sur la réforme en question en passant par le système éducatif, l'organisation, et le financement de la formation technique et professionnelle dans le monde pour poursuivre avec le cas de Madagascar. Dans cette partie, on distinguera les demandeurs d'éducation et les offreurs d'éducation dans l'enseignement technique et professionnel. Nous aurons l'opportunité de connaître les enjeux et les défis de l'application de ce grand changement dans le système éducatif malagasy pour consolider le développement humain de Madagascar.

PARTIE I : CADRE CONCEPTUEL ET THEORIQUE DU CAPITAL HUMAIN

Chapitre I : Les théories liées à l'éducation et à la formation

L'étude du rapport entre l'éducation et la croissance constitue à la fois l'origine, historique et conceptuelle, et l'aboutissement de la théorie du capital humain. L'accumulation de capital physique et l'accroissement du travail constituent en général les moteurs de la croissance économique. Pour mieux comprendre le capital humain et la nécessité de l'éducation, cette partie propose d'étudier les théories concernées.

Nombreux sont les théories concernant la relation entre l'éducation, le capital humain et l'économie mais les théories économiques directement liées à la formation technique et professionnelle n'ont pas été exposées jusqu'à présent. Ainsi nous analyserons dans un premier temps, nous allons considérer les effets du développement des compétences techniques et professionnelles, les portées de la qualité du capital humain dans la croissance et le développement d'un pays à travers les théories du capital humain. Les concepts liés à la compétence seront par la suite exposés pour comprendre notre thème.

Section 1- Le développement et la croissance économique :

1. L'enjeu du développement et de la croissance :

Le développement est l'amélioration du bien-être par tête tandis que la croissance économique conçoit l'idée d'augmentation de l'indicateur ou de l'agrégat macroéconomique (PIB/tête ou PNB/tête). F. Perroux définit la croissance économique comme l' « *augmentation soutenue durant une ou plusieurs périodes longues d'un indicateur de dimension significatif pour la nation : le produit global brut ou nets en termes réels* ». La croissance constitue le moyen et l'élément du développement.

Elle se mesure par le Produit Intérieur Brut (PIB), indicateur utilisé par la Banque Mondiale, qui regroupe la somme des valeurs ajoutées de l'ensemble des unités productives résidentes produites par le pays pendant une année ou par le Produit National Brut.

$PIB = \Sigma VA + TVA + \text{Droits de douanes}$

$PNB = PIB + \text{Revenu net des facteurs reçu par les résidents à partir de l'étranger}$

$\text{Taux de croissance (PIB réel)} = [(PIB_t - PIB_{t-1}) \times 100 / PIB_{t-1}]$

PIB_t : PIB à l'année en cours

PIB_{t-1} : PIB de l'année précédente

Cependant le PIB connaît des limites, le PIB ne prend pas en compte certaines productions (services et activités non marchands, travail clandestin,...). Il ne considère pas les externalités. Il ne reflète pas une image fidèle de la réalité de la population et de son revenu. Le bien-être des individus est mal interprété par le PIB/tête, les conditions de vie de la population ne dépendent pas réellement de la production d'un pays.

La croissance est un phénomène quantitatif et représente la condition nécessaire mais pas suffisante pour mener au développement d'un pays. Pour apprécier le niveau de vie d'un pays, on rapporte le PIB à la population totale, on obtient ainsi le produit par tête (ou encore revenu moyen par habitant). L'augmentation de ce dernier n'est cependant pas synonyme de progrès. Elle peut en effet s'accompagner d'une dégradation des conditions de vie (pollution, nuisance,...), des équipements collectifs ou encore d'une aggravation des inégalités et de l'exclusion.

Le développement quant à lui est un phénomène qualitatif. C'est la transformation de nos sociétés vers une meilleure condition sociale. Il est objectif et multidimensionnel (dimensions économiques, financières, institutionnelles, et environnementale). C'est un processus de transformation de longue durée de la structure mentale, institutionnelle, sociale et économique. Ainsi, pour mesurer le niveau de vie et le développement réel d'un pays, Amartya Sen, prix Nobel en Economie (1998), instaure la notion de « capability ».

2. Amartya Sen et l'Indice de Développement Humain :

Le développement est un concept un peu confus, il est un peu délicat de réaliser un bien-être général. Le développement est de caractère qualitatif qui considère le niveau de vie de chaque individu en recherchant l'optimum social. Le développement sous-entend le

développement du capital humain à travers le changement de mentalité grâce à l'éducation. L'économie du développement repose sur l'hétérodoxie, contrairement à l'orthodoxie qui repose le développement selon une approche monétaire (revenu) sans prendre en compte le contexte historique, socio-culturel de chaque pays.

Ainsi, Amartya Sen intègre dans sa théorie la notion de « capability » (capacités) et le « functioning » (modes de fonctionnement). Le premier concerne la façon d'être et d'agir des individus selon ce qu'il possède. La deuxième représente l'ensemble des combinaisons alternatives de fonctionnement qu'un individu peut réaliser. Cette thèse importe surtout par le fait qu'elle permet la liberté de choix, le développement réel de l'homme et le développement de ses compétences.

Cette thèse constitue aussi la base des indicateurs de développement utilisée par le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD). Avec les limites du PIB, pour mesurer le niveau de développement d'un pays, en d'autres termes le développement humain, le PNUD a créé l'Indice de Développement Humain ou IDH. Pour la PNUD, le développement est traduction de vie longue et saine, accès à l'éducation, la connaissance et l'information, et acquisition des ressources suffisantes pour une vie décente.

L'IDH est un indice regroupant plusieurs éléments distincts, sans dimension, compris entre 0 (exécration) et 1 (excellent). Il est calculé par la moyenne de trois indices quantifiant respectivement :

- la santé / longévité (mesurées par l'espérance de vie à la naissance), qui permet de mesurer indirectement la satisfaction des besoins matériels essentiels tels que l'accès à une alimentation saine, à l'eau potable, à un logement décent, et aux soins médicaux.
- le savoir ou niveau d'éducation. Il est mesuré par la durée moyenne de scolarisation pour les adultes de plus de 25 ans et la durée attendue de scolarisation pour les enfants d'âge scolaire. Il traduit la satisfaction des besoins immatériels tels que la capacité à participer aux prises de décision sur le lieu de travail ou dans la société ;
- le niveau de vie (logarithme du revenu brut par habitant en parité de pouvoir d'achat¹), afin d'englober les éléments de la qualité de vie qui ne sont pas décrits par les deux premiers indices tels que la mobilité ou l'accès à la culture.

¹ PPA : moyen de correction de la Banque mondiale, de la mesure de PNB/tête par le prix d'un panier de bien local et non par le système monétaire

Calcul de l'IDH² :

$$IDH = \sqrt[3]{I_{Vie} \times I_{Éducation} \times I_{Revenu}}$$

Cet IDH prend en compte la possibilité d'intégration d'une personne dans la société. A Madagascar, le revenu annuel par habitant était 447,9 USD (2009) et l'Indice du développement humain : 0,480 (année 2011). La composante éducation de l'IDH est mesurée au moyen du nombre d'années de scolarisation pour les adultes âgés de 25 ans et de la durée de scolarisation pour les enfants en âge d'entrer à l'école.³

L'éducation est un outil inéluctable pour le développement de la population, voire du pays. Avec son revenu annuel par habitant, Madagascar se trouve encore dans la catégorie de pays en voie de développement. L'IDH de Madagascar en 2011 reflète un niveau très faible du niveau de vie de sa population (en dessous de la moyenne). La qualité et le niveau de vie de la population constituent l'élément essentiel, le facteur déterminant du développement d'un pays. L'IDH est un outil pour classer le développement. Ainsi nous pouvons comprendre le poids essentiel de l'éducation pour déterminer le développement d'un pays. C'est ce qu'on va développer dans les différentes théories qui vont suivre.

Section 2- Les théories de la croissance liées au capital humain :

Dans ces théories, on parlera des théories sur la croissance économique, des facteurs déterminants de la croissance, et des différents points de vue d'auteurs sur le capital humain. Dans cette section, on abordera les principales théories de croissance en relation avec le capital humain qu'elle supporte ou remet en cause les apports de l'homme, de son éducation et de ses acquis dans la croissance et développement d'un pays.

² Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), « Rapport sur le développement humain 2011 », Notes techniques du calcul de l'IDH

³ www.hdr.undp.org : A propos de Madagascar _ Le PNUD à Madagascar, site visité le 03-03-2015 à 10h50

1. Les précurseurs de la théorie :

1.1 Adam Smith :

Depuis Adam Smith, les économistes ne cessent de débattre et d'explorer quel pourraient être les moteurs de la croissance. Pour Smith, la croissance est obtenue du facteur travail. Dans ses *Recherches sur la nature et les causes de la Richesse des Nations* (1776), il met en évidence le rôle de la division du travail (surplus, marché, gains de productivité) comme facteur de croissance. Pour lui, la division de travail nécessite directement l'échange commercial pour proliférer la production. Cependant, il met l'accent sur l'accroissement des habilités des travailleurs à produire et sur la division du travail pour permettre l'augmentation rapide de la production en réduisant la tâche de chacun. En énonçant la notion de division de travail, Il soutient indirectement que l'éducation de l'homme est un des facteurs-clé de la croissance. Il sollicite les habilités et le renforcement des compétences acquises dans la formation à intégrer dans le travail pour une hausse quantitative et qualitative de la production des nations.

Sur le plan financier, les dépenses des ménages en éducation sont si coûteuses que les personnes en difficulté financière n'arrivent plus à se scolariser. Cette situation mène au problème d'équité social depuis le 18^{ème} siècle. A cet effet, Adam Smith appuie et encourage l'intervention étatique dans le financement de l'éducation de la population de masse pour le bien de la société. « *L'éducation de la foule du peuple exige peut-être davantage les soins de l'État que celle des gens mieux nés et qui sont dans l'aisance(...)*L'État peut imposer à presque toute la masse du peuple l'obligation d'acquérir ces parties de l'éducation les plus essentielles, en obligeant chaque homme à subir un examen ou une épreuve sur ces articles avant de pouvoir obtenir la maîtrise dans une corporation, ou la permission d'exercer aucun métier ou commerce dans un village ou dans une ville incorporée. »⁴

1.2 Malthus et la croissance limitée

Par contre, Malthus, dans son ouvrage « *Essai sur le principe de population* (1796) », Il introduit la notion de croissance limitée en raison de la loi de population. Il prend le cas de la crise en Angleterre induite par une explosion démographique. Il y a deux lois : la loi de progression géométrique de la population et la loi de progression arithmétique des

⁴ SMITH Adam (1776), « *Recherches sur la nature et les causes de la richesse des nations*. » Les grands thèmes. (Extraits), Traduction française 1949, Edition 26 février 2002.

subsistances, de la production. Ainsi la population croît plus vite que la production de la terre. On assiste à une production limitée de la terre. Ce qui constitue un frein négatif pour la croissance. Malthus énonce l'aspect négatif de l'homme, de la population dans la croissance.

1.3 L'essence économique de l'homme selon Joseph Schumpeter

Joseph Schumpeter, dans son ouvrage « *Capitalisme, Socialisme et démocratie* » (1942) met l'accent sur l'entrepreneuriat. Pour lui, le progrès industriel est un facteur-clé du changement dans la croissance d'un pays. Son analyse explique son point de vue positif de l'apport de l'homme dans la croissance économique. Le progrès industriel est un moteur de la croissance et ce progrès est véhiculé par l'homme et ses innovations. L'innovateur ici est appelé entrepreneur, en d'autres termes le chef d'entreprise. Ces innovations sont le fruit de l'intelligence humaine, donc le fruit de l'éducation et de la formation, ainsi que les expériences professionnelles de chacun. Pour Schumpeter, la croissance est dans ce cas produite par le progrès industriel grâce à l'homme et ses connaissances.

2. Les théories de croissance endogène :

L'explication traditionnelle de la croissance économique repose sur deux facteurs de production (Y) : le travail (K) et le capital (L), donc $Y = f(K, L)$. Toutefois, des économistes découvrent constitue le troisième facteur explicatif de la croissance à long terme : le progrès technique. Ce facteur est un peu particulier car il accroît l'efficacité productive des deux autres et maintient la croissance d'un pays. Deux théories subsistent à cet effet : la croissance exogène et la croissance endogène.

Le modèle de Solow (1956), un modèle néoclassique de la croissance, est un exemple concret de la croissance exogène. Dans les théories de la croissance jusqu'aux années 70, la croissance du progrès technique est considérée venant de l'extérieur et non du capital humain, d'où son nom *exogène*. Cependant, la source des progrès techniques exogènes n'est pas tellement explicite. Or il s'avère que l'homme est l'initiateur des recherches et des nouvelles technologies.

Partant de la recherche et du développement (R & D), ce modèle est considéré comme une variable interne à l'économie. Ce modèle représente les nouvelles théories néoclassiques de la

croissance économique. Les principaux économistes étaient Paul Romer et Robert Lucas et Barro.

Romer soutient sa thèse en 1983 et publie l'article de référence en 1986. Le premier modèle est celui de Romer (1986), ce n'est plus l'évolution du niveau de formation qui est l'élément prépondérant, mais le niveau de formation dans une économie à un moment donné qui stimulera la R & D, source de la croissance économique. Le stock de capital humain doit dépasser un certain seuil pour que l'innovation ait lieu. Les modèles de croissance endogène mettent en évidence le besoin d'une population bien formée pour générer de la croissance économique. L'impact positif du niveau de formation intervient de deux façons : d'une part, un niveau de formation élevé permet des innovations technologiques, d'autre part ces innovations peuvent être utilisées par les actifs.

L'article de Lucas (1988) est présenté en 1985 au cours d'une conférence. Pour Lucas (1988), la fonction de production d'une économie est composée de trois éléments : le capital, le travail et l'efficacité du travail qui reflète la qualité du capital humain. Le niveau de production d'une économie dépend du stock de capital humain. A long terme, une croissance durable n'est envisageable que si le capital humain augmente de manière permanente. Ce modèle se réfère à un ensemble de connaissances disponibles dans la population. On peut aussi comprendre que le modèle se réfère à une amélioration qualitative de la formation dans le temps.

BARRO, de son côté, insiste sur le capital public. Les investissements publics à savoir l'éducation, l'infrastructure, la recherche fondamentale (MESUPRES) sont fondamentaux pour l'économie d'un pays. Ces investissements s'auto-entretiennent, une bonne éducation améliore le capital humain, les infrastructures améliorent l'économie, et sans un coût direct élevé la recherche fondamentale se répand dans l'économie par l'externalisation des progrès technologiques.

La croissance endogène préconise l'idée de ne plus importer de technologie. Le départ de la croissance commence par la valorisation des compétences locales de la population. Dans cette théorie, le sous-développement est le résultat de l'incapacité de valorisation des ressources locales. En rapport avec la notion de « capacité » d'Amartya Sen, elle recommande la capacité à savoir mobiliser les ressources locales disponibles en résultats.

Il faut développer les compétences des jeunes afin de générer et stabiliser une croissance économique rentable. Ainsi, la réforme de la formation par approche par compétence est plus que nécessaire pour mettre en valeur le capital humain du pays. Quelles sont les autres théories liées à la nécessité de mettre en valeur le capital humain ?

3. Théorie du capital humain :

L'économie de l'éducation est un champ d'études que les économistes ont commencé à aborder sérieusement dans les années 60, à l'université de Chicago. Elle a été initiée par des groupes de chercheurs particulièrement Schultz (prix Nobel 1979), Becker (prix Nobel 1992). Ils démontrent que l'éducation contribue aussi à l'augmentation du produit national, à la création de l'ensemble des biens et des services produits annuellement. C'est à partir de cette observation que les économistes ont pu affirmer que l'éducation était une activité « rentable ». En effet, l'éducation constitue le principal vecteur de cette acquisition de capital humain

La notion du capital humain a été développée par Théodore Schultz, Gary Becker, prix Nobel 1992. Le capital humain désigne l'ensemble des capacités apprises par les individus et qui accroissent leur efficacité productive. Il est surtout question d'investissement dans le capital humain et ses effets dans le monde économique. Les points de vue des différents auteurs concernés seront traités dans cette partie.

3.1 Théodore Schultz :

Schultz a reçu le prix Nobel en économie en 1979 grâce à ses travaux dans les problèmes agricoles en Amérique et dans la théorie du capital humain. Cette dernière montre le rôle fondamental joué par le « capital humain » dans la croissance économique à long terme. À la suite de conférences qu'il a organisées à l'Université de Californie, Berkeley, Schultz publie son ouvrage « *Investing in people* », en 1981. Cet ouvrage expose les bienfaits des investissements en capital humain dans les pays riches que pauvres.

Schultz rejette l'idée de ressource limitée de la terre du fait de l'explosion démographique. Son analyse réside dans la valorisation du capital humain dans le développement grâce au progrès de connaissance. Il souligne que le moteur de la productivité économique et l'amélioration du bien être humain découlent de l'investissement dans la qualité de la population. Investir signifie dépenser de l'énergie L'investissement dans l'éducation, la formation et l'information sont primordiales dans le processus de

développement. Comme il s'intéresse au développement agricole, il recommande surtout cet investissement pour le développement des zones rurales.

Le niveau de la production est déterminé par la compétence des individus et non des disponibilités des ressources naturelles (terre, énergie,...). A cet égard, il soutient indirectement le développement de la compétence de l'homme en vue d'améliorer le bien-être collectif, autrement dit le développement économique.

3.2 Gary Becker :

Gary Becker est l'un des initiateurs de la notion en capital humain. Son analyse se fonde sur l'individualisme méthodologique pour l'agréger à l'ensemble de la population. Sa théorie est surtout utilisée au niveau microéconomique. Dans son ouvrage publié en 1964, « *Human capital: A theoretical and empirical analysis* », il décortique ses analyses telle que l'idée de base est de considérer que du point de vue de l'individu, l'éducation est un investissement. La valeur de celui-ci dépend directement du coût monétaire de l'éducation et des gains futurs anticipés procurés par l'information. Celle-ci représente un investissement avantageux si la valeur actualisée nette des coûts et des avantages est positive. L'investissement en capital humain est aussi un investissement profitable du point de vue de la société :

Tous les investissements en éducation et formation, les dépenses de santé et d'hygiène, les couts temporels dans la recherche d'un emploi ont un coût, cependant ils doivent être entrepris dans l'expectative de gains futurs. G. Becker propose à cet effet, un critère de choix de l'investissement en capital humain : *les individus rationnels devraient sélectionner leurs investissements en capital humain de telle sorte que la somme des bénéfices escomptés dans le temps soit supérieure au coût actuel de l'investissement.*⁵

Autrement dit, l'éducation procure aussi des gains sociaux, supérieurs aux gains privés. Cette externalité positive justifie pour certains l'intervention de l'État sinon dans l'économie du moins dans la prise en charge du système éducatif. Pour l'employeur, la distinction entre éducation générale et formation spécifique de l'individu revêt une importance capitale. En effet, la formation spécifique augmente la productivité de l'individu seulement chez son

⁵ BECKER Gary S., « *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* », 3^e édition. University of Chicago Press, 1964, 1993

employeur. Ce dernier peut par conséquent récupérer le fruit de l'investissement qu'elle constitue.

3.3 Le modèle d'arbitrage entre rendement et risque

Ce modèle est la continuité de la théorie du capital humain. D'après Mingat et Eicher, le choix de la formation est directement lié à leur origine sociale. Avant d'entamer un cursus scolaire, la théorie suppose ici que les individus procèdent à un calcul avantages-coûts pondéré par la probabilité de réussite. Elle pose donc comme hypothèse que les étudiants issus de milieux défavorisés accorderont un poids plus important au risque que les autres. Ce modèle permet d'expliquer la raison des choix des types de formation.

4. Les limites du capital humain :

4.1 Théorie du filtre d'Arrow

Les tests empiriques ont montré que la théorie du capital humain explique peu les faits. En particulier, des individus de même niveau obtiennent des gains très différents. La théorie de Becker a été remise en cause à la fois dans son développement et ses hypothèses. La formation, et en particulier le diplôme, sert à apporter de l'information sur les compétences des individus (intelligence, capacité de travail...). L'éducation ne sert donc pas à accroître les capacités des individus mais à les identifier afin de pouvoir les filtrer. Ce qui entraîne un problème d'équité sociale.

4.2 Théorie du signal de Spence

La théorie du signal est un prolongement sur le marché du travail de celle du filtre. Les employeurs sont considérés comme étant en asymétrie d'information vis-à-vis des offreurs de travail. D'autres, comme le niveau de qualification, peuvent au contraire être modifiées par les individus à la recherche d'un emploi. Le diplôme constitue donc un signal envoyé aux employeurs potentiels. Le choix de la formation est donc un outil pour le meilleur signal en d'autres termes choisir celle avec un meilleur taux de rendement.

4.3 Les modèles de concurrence pour l'emploi de Thurow

Ce modèle rejette l'hypothèse forte de la théorie du capital humain : la productivité n'est plus apportée par le travailleur mais elle est considérée comme faisant partie du poste de travail. Deux caractéristiques comptent dans l'entreprise : la capacité d'adaptation du travailleur à la structure de la firme et son efficacité à son poste de travail. Il existe deux marchés du travail, l'un interne à l'entreprise, l'autre externe. Pour recruter son personnel, un dirigeant peut recourir à l'un ou l'autre. Le premier est le moins coûteux mais il n'est pas toujours possible. Sur le marché externe, le niveau de formation considéré comme un gage d'ouverture d'esprit et d'adaptabilité constitue le premier critère de sélection.

C'est dans ce cadre que s'inscrit le programme de DCTP pour améliorer les compétences des jeunes qui ne peuvent pas payer ou continuer leurs études à des niveaux élevés. Dans la réforme de la formation professionnelle en cours, la promotion de l'entrepreneuriat constitue l'un des objectifs afin que les apprenants (ceux qui suivent des formations techniques et professionnelles) puissent eux même créer leur propre entreprise et éviter ce filtre.

4.4 Théorie sociologique de l'individu rationnel de Boudon

Cette théorie est aussi un prolongement de la théorie du capital humain de Becker. Les individus procèdent tout au long de leur " carrière scolaire " à des calculs avantages-coûts. Ces calculs s'opèrent non seulement sous la contrainte des coûts matériels mais aussi et surtout sous l'influence de données sociologiques de chaque individu.

Le rendement et le risque d'une formation sont valorisés différemment selon la classe sociale. Les choix et les ascendances sociales qui en découlent sont donc différents selon les individus. La faible mobilité sociale s'explique ainsi non comme le résultat de la reproduction d'une " classe dominante " mais comme un " effet de système " engendré par l'agrégation des comportements et stratégies individuelles. Cette théorie démontre la motivation des individus à étudier dans des branches par influence de ce que font les autres.

L'analyse du capital humain est fort appréciée pour ses apports dans l'économie et dans notre quotidien. Toutefois, comme toute théorie, la théorie du capital humain se trouve confronter à des limites, et des critiques de divers auteurs lui seront attribués.

Section 3- La pensée traditionnelle malagasy sur l'éducation:

A part ces théories économiques, d'autres points de vue méritent tout de même d'être énoncés. Il s'agit de la culture malagasy sur l'éducation. A Madagascar, l'éducation est une chose sacrée essentiellement pour la population de masse. La culture malagasy est liée à l'origine social comme l'énoncent les économistes tels que Boudon, Mingat et Eicher.

Des proverbes malagasy expriment l'essence de l'homme avec la sagesse et les connaissances qu'il acquiert par le biais de l'éducation. « *Tongo-dava ahitan-kanina* », « *raha mahay dia fianarana, fa raha tsy mahay dia feno arina* », « *mandehana dieny mbola malaina fa raha mazoto tsy afaka intsony* »⁶Ces proverbes signifient en général que la connaissance est un moyen pour le développement personnel de chacun. L'homme, le peuple est la richesse de la nation. Pour les Malagasy, la connaissance est l'outil indispensable pour s'évoluer et améliorer le pays. Il ne faut jamais sous-estimer le capital humain et la portée de l'éducation. La culture malagasy, surtout les parents, recommande la pratique de l'éducation tant qu'on peut étudier malgré ceux qui n'ont plus des moyens pour y accéder. L'enseignement se trouve à l'intérieur même de la culture malagasy et il est d'une importance cruciale aux yeux de tous.

Ces différentes théories en capital humain montrent à quel point l'éducation importe pour l'homme. Elle est indispensable dans la vie de l'homme surtout pour son évolution sociale et personnelle. Ces théories démontrent également les effets positifs des formations initiales ou continues dans l'économie d'un pays.

Dans le choix de leur éducation, d'une part, l'homme procède aux calculs coûts-avantages selon certaines théories développées précédemment. D'autre part, acquérir un nouveau savoir, devenir plus efficace, s'adapter à un nouveau poste, trouver un emploi adapté aux formations suivies deviennent le centre des préoccupations de tous. Selon ce contexte, ces différentes raisons conditionnent leur choix en matière d'éducation, de formation ou de filière dans le but d'acquérir des compétences aussi bien transversales que dans des domaines précises et pour pouvoir s'intégrer facilement dans le monde du travail.

Pour pouvoir comprendre le développement des compétences, on va aborder les concepts de base autour de la compétence et de la formation professionnelle.

⁶ Houlder, J.A., « *Ohabolana ou proverbes malagasy* », Ed FRGS, 1960

Chapitre II : Les concepts autour de la compétence technique et professionnelle

Le concept constitue l'idée générale, d'un objet ou d'un sujet. Il est plus qu'essentiel de comprendre en premier lieu les concepts et les notions concernant notre thème pour pouvoir mieux le comprendre. Les concepts qui vont être analysés auront un rapport avec l'ETFP et le développement des compétences.

Section 1- L'enseignement technique et professionnelle et la définition d'une réforme :

1. L'enseignement technique et professionnel

Selon la définition de l'UNESCO et du Bureau International du Travail (BIT) (2001), l'ETFP fait référence « *aux processus d'enseignement qui impliquent, en plus de l'enseignement général, l'étude des technologies et sciences connexes, et l'acquisition de compétences pratiques, d'attitudes, de compréhension, et de savoir liées aux métiers dans les différents secteurs de l'économie et de la vie sociale* ». La formation professionnelle et technique est un secteur particulier qui facilite l'accès au monde professionnel tout en offrant une bonne qualité d'éducation à tous. Elle permet d'atteindre des emplois, des métiers d'avenir ou spécifiques grâce aux différentes certifications.

La formation professionnelle est composée de la formation initiale et de la formation professionnelle qualifiante :

- La formation professionnelle initiale ou l'enseignement professionnel organisé par les lycées professionnels, il a pour objectif de donner à des jeunes issus du collège une formation professionnelle qualifiée. Il prépare en deux ans au certificat d'aptitude professionnel (CAP) ou au brevet d'études professionnelles (BEP). Ces diplômes donnent une qualification dans un métier.
- La formation professionnelle qualifiante ou l'apprentissage : il a pour objectif de dispenser à des jeunes âgés de 16 à 25 ans une formation générale, théorique et pratique, pour acquérir un diplôme ou titre à finalité professionnelle qui peut aller du CAP au BEP (le plus souvent). Il propose un enseignement en alternance dans

laquelle le jeune est appelé apprenti. La formation continue prend la forme de ce type de formation mais il est question ici d'une personne déjà salarié d'une entreprise ou qui travaille pour lui-même.

Il y a donc la formation initiale et la formation continue. La première est destinée aux jeunes des enseignements techniques et professionnels, toutefois elle concerne les adultes en reconversion de métier ou les adultes non scolarisés et déscolarisés qui veulent intégrer le marché du travail avec plus de compétences. La deuxième est destinée aux adultes déjà salariés afin d'améliorer ses capacités dans un domaine. Elle prépare à un métier avec la mise en œuvre immédiate des acquis tandis que l'enseignement technique constitue une initiation professionnelle avec des socles de compétences sans mise en œuvre directe des savoir-faire.⁷

La formation professionnelle continue se réfère à une situation de travail ou à un ensemble de situation de travail. Elle recouvre divers objectifs à l'attention des jeunes et des salariés, elle favorise leur insertion ou leur réinsertion professionnelle, permet leur maintien dans l'emploi, le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle. Elle a également pour objet de contribuer au développement économique et culturel, à la sécurisation des parcours professionnels ainsi qu'à leur promotion sociale. Donc elle garantit le développement professionnel des apprenants, essentiellement des jeunes en mettant en adéquation les acquis de la formation avec l'emploi visé.

La formation continue assure les besoins des travailleurs relativement au renforcement de leur compétence face aux innovations incessantes dans le milieu socioprofessionnel afin de perfectionner ses acquis et ses expériences. C'est pourquoi l'acquisition et les transferts de savoirs par la formation et l'expérience représentent un enjeu majeur pour les salariés comme pour les chômeurs.

Tous les pays développés investissent massivement dans la formation continue. L'OCDE considère d'ailleurs qu'à horizon 2060, celle-ci représentera jusqu'à 10% du temps de travail des actifs, soit largement plus du double d'aujourd'hui. L'effort des entreprises pour la formation en est un déterminant important pour démontrer la nécessité du « développement des compétences ». Dans notre société du 21ème siècle, les mutations socioéconomiques et les demandes du marché sont en perpétuel changement et il est important d'offrir aux garçons

⁷ Guy LE BOTERF, Paul DUPOUEY, François VIALLET, « L'audit de la formation professionnelle », Les éditions d'organisation, 1985

et aux filles des programmes d'Enseignement Technique et de Formation Professionnelle pertinents. Une telle offre est primordiale à la volonté d'encourager le développement durable et d'atteindre le 1er OMD en Afrique d'éradiquer l'extrême pauvreté et la faim.⁸

L'enseignement technique et professionnel et la notion de compétence importe donc pour le développement de notre économie en développant les compétences nécessaires. Elle attire l'intérêt aussi bien des entreprises et des employeurs que des agents économiques (Etat et ménages). Avant d'aborder la notion de compétence, il est propice de faire une approche sur le concept de réforme dans le système éducatif.

2. La réforme du système éducatif :

La réforme est un *changement de caractère profond, radical apporté à quelque chose, en particulier à une institution, et visant à améliorer son fonctionnement*⁹.

En réalité dans le monde éducatif, le terme de « réforme » recouvre deux significations : d'une part, des réformes institutionnelles importantes (lois) d'autre part, des modifications pédagogiques et administratives plus modestes (arrêtés ou circulaires) qui sont rendues quasi obligatoires pour la gestion d'une organisation.

Le moteur du développement résulte des apprentissages et des acquis théoriques des élèves de la base au monde professionnel. L'« Apprentissage par tous » est l'objectif nouvel de la Banque Mondiale dans sa nouvelle stratégie développant les acquis des individus. « *La raison pour laquelle l'accent est mis sur l'apprentissage dans la nouvelle stratégie est fort simple: la croissance, le développement et la réduction de la pauvreté reposent sur les connaissances et les compétences que les individus acquièrent et pas sur le nombre d'années qu'ils passent dans les salles de classe.* »¹⁰

L'idée de la réforme ici est d'orienter les élèves, les jeunes en fonction de leurs aptitudes dans le monde professionnel et de leur faciliter l'accès à l'éducation et à la

⁸ Union Africaine, Seconde Décennie de l'Education pour l'Afrique, 2006 – 2015, Projet de Plan d'Action, Juin 2006.

⁹ <http://www.larousse.fr> site visité le 23-02-15 à 09h15

¹⁰ Stratégie de la Banque mondiale pour l'éducation: Horizon 2020, « Apprentissage pour tous, Investir dans l'acquisition de connaissances et de compétences pour promouvoir le développement ».

connaissance. Permettre au système éducatif de trouver une place à ceux qui réussissaient mal et que l'école refusait est l'un des objectifs de cette réforme. C'est plutôt le cas des jeunes « apprenants » dans le monde rural. Il est donc essentiel d'accorder une deuxième chance et des possibilités d'apprentissage non formel à tous les jeunes pour leur permettre d'acquérir les aptitudes qu'exige le marché du travail. Ainsi, pour offrir une opportunité à ces jeunes une réforme des compétences dans la formation professionnelle s'impose.

Section 2- Les concepts sur les compétences :

Il s'agit de comprendre la définition de la compétence, comment se développent et se produisent les compétences au sein d'une combinaison complexe constituée de l'environnement et du système relationnel dans lesquelles sont placés les acteurs, comment s'organisent les compétences produites dans le travail ?

1. La compétence :

La compétence est « *une combinaison de savoirs, savoir-faire et qualité mobilisés en situation de travail* »¹¹ les savoirs constituent les connaissances théoriques, les savoir-faire représentent les acquis de la pratique et de l'expérience, et les qualités personnelles évoquent les compétences individuelles de chacun. Les compétences constituent les possibilités de développement de carrière de chaque individu pour permettre l'épanouissement et le bien-être collectif.

Le terme de « compétence » désigne le regroupement connaissances, d'habiletés et d'attitudes, de savoir-faire permettant de réaliser une action, une activité de travail avec succès. La compétence est vue comme la capacité à mobiliser et à orchestrer un ensemble de ressources tant internes qu'externes. La compétence chez un individu est constituée de l'expérience professionnelle, de son rendement, de sa formation, ses qualifications, ses champs d'expertise, ses intérêts, ses aspirations et ses projets de carrière, ses activités d'apprentissage réussies. Une compétence n'est jamais atteinte d'une manière définitive, elle l'est à un moment donné, dans un contexte donné, elle doit par contre être entretenue et adaptée pour durer.

¹¹ RAVELOMANANTSOA Solofo, « *Analyse des besoins de compétences* », FORMGED septembre 2008.

Il existe des compétences particulières et des compétences générales. Les compétences particulières sont directement liées à l'exécution des tâches et à une évolution appropriée au contexte de travail. Elles renvoient à des aspects concrets, pratiques, circonscrits et directement liés à l'exercice d'un métier. Elles visent surtout à rendre la personne efficace dans l'exercice d'un métier.

Les compétences générales correspondent à des activités plus vastes qui vont au-delà des tâches, mais qui contribuent généralement à leur exécution. Ces activités sont généralement communes à plusieurs tâches et transférables à plusieurs situations de travail. Elles requièrent habituellement des apprentissages de nature plus fondamentale.

Pour développer les compétences professionnelles, il faut également « pouvoir agir », autrement dit être capable d'engager et/ou s'engager dans l'action incertaine à une situation donnée. La compétence ne se réduit pas à l'action de connaître ou savoir mais plutôt « faire » ou « savoir-faire » une tâche. Elle est particulièrement liée à l'exécution d'activités professionnelles. Dans certaines entreprises, la DRH est aussi responsable des ressources humaines que de ses compétences par le biais de la gestion des compétences. Cette dernière permet d'identifier, d'évaluer les compétences de ses salariés dans les tâches confiées vis-à-vis des compétences requises. Quelles serait donc l'approche la plus adaptée pour pallier ce manque de compétences ?

2. L'Approche Par Compétence (APC)

L'Approche Par Compétence (APC) repose sur deux éléments fondamentaux : la situation du marché du travail et une approche pédagogique qui place l'apprenant au centre du processus de formation. Dans l'approche par compétence, on est passé d'une logique de transmission du savoir traditionnelle à mémoriser, à une logique plus centrée sur l'apprenant, devenu acteur de son développement et de son épanouissement. On parle donc de l'aptitude et de la faculté de réaliser, de créer, de réussir, d'évoluer et de mettre en adéquation ses capacités, connaissances, ses habilités transversales dans la vie professionnelle.¹²

L'APC est similaire à ce qu'on appelle « approche andragogique » qui est surtout axée dans la formation des adultes. La formation des adultes comme dans le cas des formations professionnelles continues diffèrent de l'éducation des enfants. Les adultes ont besoin

¹² Québec, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, Cadre de référence sur la planification des activités d'apprentissage et d'évaluation, formation professionnelle, 2005, p. 8, référence bibliographique N°19.

d'arguments et d'objectifs rigoureux pour être motivés à effectuer une formation. L'approche andragogique, développée depuis les années 80, se caractérise par la participation de l'adulte lui-même dans la formation. La personne est en même temps responsable et apprenant au cours de sa formation. Contrairement à l'approche pédagogique, l'apprenant est au centre de la formation, il se forme par lui-même pour s'adapter progressivement aux métiers futurs exercés. Cependant, le formateur tient un rôle important et non le moindre. Le formateur l'accompagne en fournissant les curriculums et tous les programmes d'apprentissage nécessaires à la formation.

. L'approche par compétences privilégie deux concepts ou notions de base pour recueillir et traiter l'information sur l'environnement socioéconomique et le marché du travail. Il s'agit des concepts de secteur de formation et de fonction de travail.

L'instauration de secteurs de formation permet de définir des outils d'analyse de l'environnement, de repérer et de recueillir l'information nécessaire pour planifier, gérer et évaluer la formation, pour ensuite concevoir des interfaces entre la formation et l'emploi. L'analyse du marché du travail qui s'inscrit dans les études de planification permet de mieux cerner les emplois et leur environnement.

3. Analyse des besoins en compétences

Il y a ce qu'on appelle aussi besoins en compétence. C'est ce qui constitue les « gap » ou lacunes entre les savoirs, les savoir-faire, et le savoir-être dont l'individu dispose pour effectuer convenablement une activité.

Dans le cadre de l'APC, une analyse des besoins de compétence (ABC) est nécessaire, elle permet : d'analyser le contexte de l'organisation et de son environnement, les impacts de cet environnement, observer la pertinence des activités mises en œuvre par rapport aux besoins des bénéficiaires, d'identifier les compétences indispensables ou les compétences en déficience et les actions de formation indispensables pour combler les écarts de compétences¹³

Pour mieux évaluer et améliorer la formation technique et professionnelle, il faut ainsi réaliser une étude sur le « gap » des compétences des apprenants. L'APC et l'ABC

¹³ Op cité p.19

représentent donc deux notions inévitables dans le développement des compétences. Analysons par la suite le concept de réforme appliqué dans cette approche par compétence.

4. Le développement des compétences :

Avant d'entamer la question de réforme dans ses faits réels, il est souhaitable de comprendre quel est l'objet du DCTP.

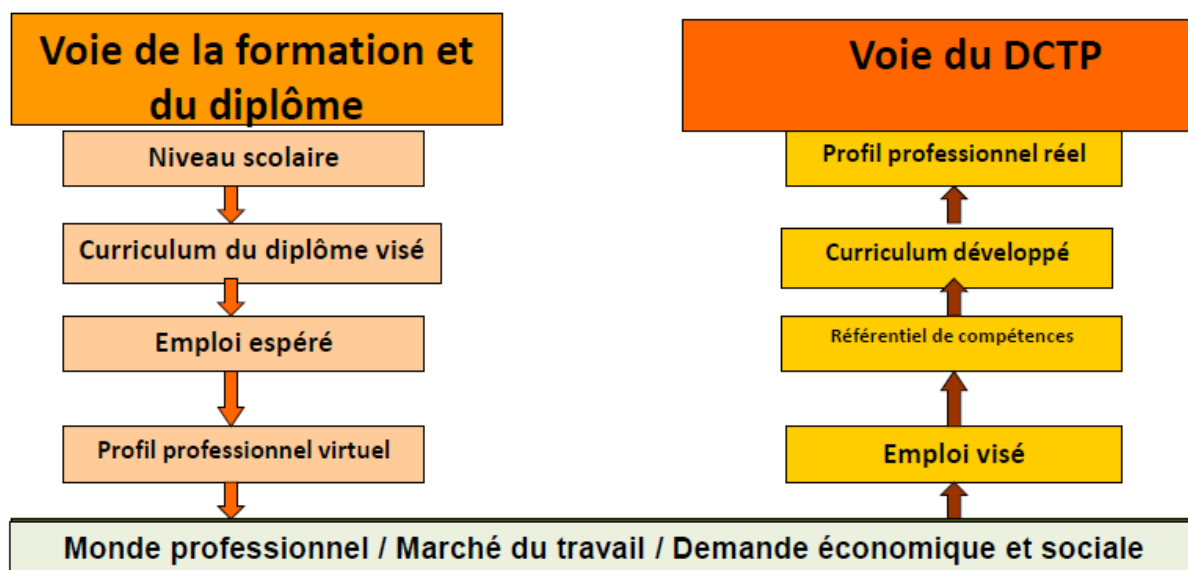
« Le concept de DCTP, plus que celui de l'EFTP (Enseignement et Formation Technique et Professionnelle), permet d'intégrer l'ensemble des voies et moyens, formels, non formels et informels de professionnalisation, susceptibles de permettre à un maximum de jeunes et d'adultes d'acquérir les connaissances et savoir-faire dont ils ont besoin pour s'insérer dans le monde du travail, tout en participant activement à la croissance et au développement de leur pays, territoire ou secteur d'activités. »¹⁴

Les objectifs du DCTP est de Développer des moyens et des stratégies pour l'anticipation des compétences et l'ingénierie de formation, offrir une meilleure qualité des services de la population active malagasy, et activer l'insertion et la réinsertion des non actifs, faire bénéficier les offreurs de travail d'une meilleure performance pour faciliter l'accès dans le travail, inciter le développement personnel pour favoriser l'entrepreneuriat.

Les principaux types de DCTP peuvent être :

- La professionnalisation de l'éducation secondaire junior et senior, et d'autres formes d'enseignement technique public.
- Les centres publics de formation professionnelle et les instituts de formation industrielle
- Apprentissage traditionnel et formation dans le secteur informel

¹⁴ MEETFP, « Assises pour un meilleur développement des compétences BTP et ressources stratégiques », rapport des assises du 21 au 22 octobre 2014.



Graphique 1 : Le mécanisme du DCTP selon Richard Walther

Source : MEETFP, « Assises pour un meilleur développement des compétences BTP et ressources stratégiques », rapport des assises du 21 au 22 octobre 2014

Ce graphique explique le mécanisme de deux approches en milieu scolaire. La voie de la formation et du diplôme est celui qui domine à Madagascar. Le diplôme est une motivation à l'éducation pour les Malagasy. L'obtention du diplôme est indispensable pour accéder à un niveau professionnel élevé et le souci est centralisé au niveau du diplôme et des débouchés de la formation. Le DCTP, par contre, commence à orienter les jeunes et les adultes aux emplois visés, passant par les compétences requises et la formation souhaitée pour cet emploi. L'approche par compétence est l'approche utilisée pour mettre en œuvre le programme de DCTP. Pour assurer l'efficacité d'un système de formation professionnelle, cette approche regroupe toutes les compétences utiles à la réalisation du métier voulu dans le curriculum de formation comme une référence pour l'élaboration. Les interventions doivent être axées sur ses finalités propres, tout en prenant appui sur la réalité de l'environnement économique dans lequel il évolue.

Dans le contexte du DCTP, d'autres concepts surgissent pour qu'on puisse l'appréhender. C'est le développement curriculaire rattaché à la notion de curriculum

5. Notion de curriculum

La référence aux compétences est liée à l'organisation des curricula au sein du système éducatif. Elle s'est généralisée depuis quelques années dans différents pays du monde. La réforme sur les compétences sous-entend l'existence des réformes des curriculums.

Le terme curriculum désigne l'ensemble des dispositifs qui, dans le système scolaire, doit assurer la formation des élèves. Le curriculum n'est pas à proprement parler un facteur de réussite pour les jeunes. Mais il donne de la substance à cette réussite, par les contenus de formation qu'il décline. L'implantation du curriculum, en revanche, peut devenir un facteur de réussite pour les jeunes si elle se déroule uniformément et si elle est accompagnée des ingrédients-clés que sont la formation du personnel, l'expérimentation assistée.

Nombreux sont les concepts concernant les compétences et le développement de la compétence mais nous avons vu seulement ceux qui sont liés principalement à la notion de réformes vers le développement des compétences. Mais quel est l'intérêt de l'étude de cette réforme de la formation professionnelle dans l'économie du pays? Quelle est la relation entre le développement des compétences humaines et les réalités économiques d'un pays ?

Dans cette partie, les différentes théories économiques sur l'éducation dénotent la nécessité incontestable en matière de formation technique et professionnelle autant dans la croissance économique d'un pays par l'accroissement de la production que dans le développement avec l'IDH. les différents concepts concernant l'ETFP et le DCTP donnent une idée explicite des intérêts du programme permettant d'évaluer les « gaps » de compétences des jeunes non actifs et d'offrir une formation technique et professionnelle de qualité afin de l'intégrer sans le monde socioprofessionnel du pays. Les dépenses en éducation dépendent d'un calcul cout-avantage, d'une motivation d'évoluer professionnellement et socialement, et des contraintes budgétaires. Les organismes de formation interviennent sur des marchés différents, aux caractéristiques propres liées à leurs publics, ou parfois à leurs branches d'activité mais aussi au type de donneur d'ordres (institutionnel ou individuel). Le rôle de l'Etat serait d'accentuer ses investissements dans ce secteur même si les effets ne sont visibles qu'à moyen ou long terme.

Autres questions qui suscitent la curiosité : la formation technique et professionnelle constitue-t-elle en réalité un investissement rentable pour l'économie malagasy? En quoi cette réforme diffère-t-elle des projets antérieurs ? La réforme vers le développement de compétence serait-elle possible ? Quels seraient les défis d'une telle réforme ? Quels seraient les enjeux ?

**PARTIE II : ANALYSE ET CONTEXTE
DU DEVELOPPPEMENT DES
COMPETENCES TECHNIQUES ET
PROFESSIONNELLES A
MADAGASCAR**

Chapitre I : La situation actuelle de la formation professionnelle

L'accumulation du capital humain constitue le moteur de la croissance économique et du développement humain. L'accumulation de ce capital s'acquiert aussi bien par la formation initiale que par la formation continue. Dans cette deuxième partie, notre étude sera axée dans l'analyse des faits de la formation technique professionnelle dans le monde, en Afrique, et à Madagascar. Nous allons expliquer sa position à Madagascar à travers les données disponibles (budget utilisé, effectifs des apprenants, type d'enseignement, filières existantes, employabilité des sortants,...). Ensuite, la mise en œuvre du DCTP sera analysée avec ses enjeux tout en offrant des perspectives d'amélioration.

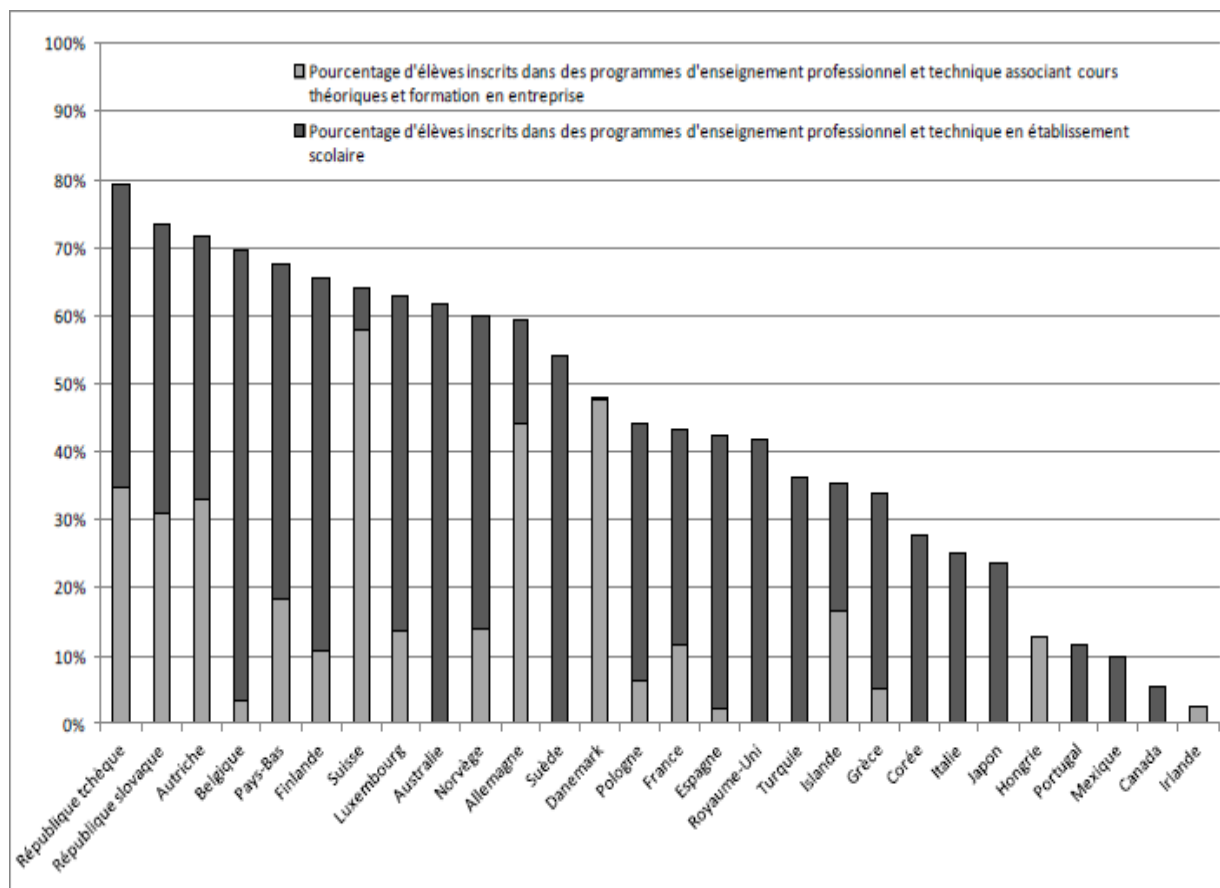
Section 1- Regard sur l'enseignement technique et professionnel dans le monde

Les formations professionnelles et techniques peuvent être capitales pour préparer les jeunes au monde du travail, améliorer les compétences des adultes et répondre aux besoins du marché du travail. Cependant, l'ETFP est également souvent mal considérée par les élèves comme par la population en général. Ce domaine est souvent négligé et écarté dans les débats publics, souvent dissimulé par l'importance croissante accordée à l'enseignement scolaire général. Ce problème est d'une ampleur internationale. De plus, la situation actuelle de compétitivité mondiale exige des produits et des services de grande qualité. En dépit, le marché du travail demande des ressources humaines qualifiées, et l'ETFP peut très bien répondre à ces besoins. Mais les compétences professionnelles attendues sur le marché sont encore remise en question. Le problème de la mise en œuvre des acquis scolaires ainsi que l'inadéquation des programmes scolaires de l'ETFP avec l'économie en mutation conduit l'OCDE à réaliser un examen dans les pays membres sur le thème « *Apprendre pour le monde du travail* » en 2010. La formation professionnelle initiale a pour objectif de combler ce gap en assurant la transmission des compétences nécessaires.

La recherche montre en outre que les investissements publics dans ce domaine peuvent avoir des retombées économiques bénéfiques. Les pays dotés de systèmes d'ETFP solides, comme l'Allemagne, parviennent relativement bien à lutter contre le chômage des jeunes.¹⁵

¹⁵ <http://stats.oecd.org/Index.aspx> site visité le 12 mars 2015 à 06h48.

Pour améliorer leur enseignement technique et faciliter l'employabilité, dans certains pays, les jeunes adolescents peuvent suivre des programmes d'enseignement professionnel, alors que dans d'autres, ces programmes se situent au niveau post-secondaire.



Graphique 2 : Education et formation professionnelles en pourcentage du deuxième cycle du secondaire (2006)

Source : OCDE (2008), Regards sur l'éducation 2008 – Les indicateurs de l'OCDE, tableau C1.1, OCDE, Paris.

Ce graphique montre que certains pays de l'OCDE allient en même temps les programmes scolaires dans l'ETFP avec une formation en entreprise pour favoriser les compétences professionnelles des apprenants et activer l'employabilité de ces jeunes. Ce système permet de réduire le taux de chômage dans le pays.

Section 2- L'environnement éducatif à Madagascar

1. Le cursus scolaire

Tableau 1 : Le système éducatif à Madagascar

	ENSEIGNEMENT GENERAL			ENSEIGNEMENT TECHNIQUE							
CYCLE	ANNEE	DIPLOMES	AGES	FPI	DIPLOMES	ETABLISS	FTG	DIPLOMES			
	MONDE DU TRAVAIL										
UNIVERSITE (Public, Privé, à distance)	3 ans	Doctorat						Université (Polytechnique)			
	2 ans	Master II									
	1 an	Master I									
	1 an	Licence									
	2 ans	DTS	17 - 21 ans	1E A	BTSS	INSTITUT, LTP					
			2E A	BTS							
SECONDAIRE (CEG)	Terminale	BAC A, C, D	14-18 ans	3E A	BEP, BAC PRO	LTP	3E A	BAC TECHNO			
	1ere	L, S		2E A			2E A				
	2nd			1E A			1E A				
	3E	BEPC	12 - 16 ans	2E A	CAP	CFP					
	4E			1E A							
	5E		10 -14 ans	2E A	CFA						
6E		1E A									
PRIMAIRE (EPP)	7E	CEPE									
	8E										
	9E										
	10E										
	11E		5-6 ans								
PRESCOLAIRE	12E		3-4 ans								
	JE		2- 3 ans								

Source : MEN, Renforcement des compétences des enseignants des lycées de l'ETFP

Le cursus dans le système éducatif global est résumé par ce tableau. Le secteur de l'éducation est composé de l'éducation formelle (éducation fondamentale, enseignement secondaire, formation technique et professionnelle, enseignement supérieur et formation universitaire) et l'éducation non formelle (école infantile, alphabétisation fonctionnelle et éducation au civisme et à la citoyenneté).

Le tableau ci-dessus reflète le système éducatif actuel à Madagascar. Il présente le cursus de l'enseignement général et celui de l'enseignement technique.

Le cursus de l'enseignement générale commence du préscolaire, vers le primaire avec l'acquisition du CEPE. Ensuite vient l'étude secondaire durant 7ans tel que 04 ans dans le collège pour l'obtention du BEPC et 03 ans au lycée avec un diplôme de Bac pour continuer l'étude supérieure dans les universités.

D'un autre côté, il y a le cursus de l'enseignement technique qui ne débute qu'au niveau collège, donc après l'obtention d'un CEPE. Ces établissements sont les CFP de l'ETFP qui accueillent notamment ceux qui veulent s'initier directement dans le monde du travail ou ceux qui ont cessé l'école depuis longtemps désirant acquérir un embryon de compétences face à une situation de travail. Toujours dans ces centres, avec un niveau comparable à la quatrième (4^{ème}) dans l'enseignement général, après deux ans d'études les apprenants – dénomination des élèves dans le jargon de la formation technique et professionnelle – peuvent préparer leur CAP, un diplôme équivalent au BEPC.

Après le BEPC ou le CAP, l'élève ou l'apprenant peut continuer ses études durant trois ans (1EA, 2EA, 3EA)¹⁶ dans les LTP avec deux choix : soit intégrer directement le monde professionnel dans la FPI pour avoir un BEP ou un Bac Pro, soit suivre des formations dans la FTG pour acquérir un diplôme de Bac Techno. Après le Bac, les jeunes du FPI continue trois ans d'études au sein des instituts supérieurs en vue des diplômes de BTS et BTSS. Tandis que ceux du FTG rejoignent l'enseignement général pour des études supérieures à l'Université. Par la suite, le graphique ci-dessous nous montre la situation des enfants et des jeunes de 3 à 25 ans dans le système éducatif.

2. Remise en question du système éducatif en général :

Le système éducatif à Madagascar a évolué et s'est beaucoup amélioré dans le cadre de l'EPT, un programme de l'OMD mise en œuvre dans le pays en 2003. Des progrès ont été accomplis en matière d'alphabétisation, avec une augmentation du taux d'alphabétisation des 15 ans et plus passant de 62,9% en 2005 à 71,6% en 2012. Cette alphabétisation est en faveur des hommes, des urbains et des gens de niveau de vie élevé. Il en est ainsi pour le niveau d'achèvement du primaire (passant de 57% en 2005 à près de 69% en 2012). Malgré cela, la situation du système éducatif malagasy est encore problématique. Plus de 27% de la population

¹⁶ 1EA : 1^{ère} année ; 2EA : 2^{ème} année ; 3EA : 3^{ème} année

de 15 ans et plus sont sans instruction à Madagascar, essentiellement en milieu rural (31,7% en milieu rural contre 9,8% en milieu urbain et 5,2% dans la Capitale). Ce sont les femmes qui sont les plus affectées même si la différence par rapport aux hommes n'est pas assez élevée (28,6% pour les femmes contre 26% pour les hommes). Le système est aussi source d'inégalité pour la population. En effet, plus l'individu est riche, plus il est instruit. On observe la même tendance chez ceux qui ont un niveau primaire (40,7% dont 36% primaire incomplet et 4,8% primaire complet).¹⁷ Dans ces conditions, on dira que la poursuite d'études dans telle filière jusqu'à tel niveau est la manifestation d'une "demande sociale" qui est donc supposée être indépendante des perspectives de gains sur le marché du travail, mais étroitement liée par l'origine sociale des étudiants. Or la diffusion de l'enseignement doit être similaire au progrès social, elle facilite l'accès à la culture et à la compétence professionnelle, elle permet l'égalité social avec la propagation des connaissances pour tout type de personne qu'elles soient diplômées ou non.¹⁸

Les lacunes sont d'ordre pécuniaire venant de l'offre et de la demande d'éducation, mais elles peuvent aussi être liées à la qualité de l'enseignement surtout en milieu rural. D'après une évaluation des apprentissages, selon le MINESEB¹⁹, *il est constaté que si plus des deux tiers (66% environ) des élèves ont pu répondre à plus de 50 % des items, seul un élève sur onze (9,1 %) maîtrise l'ensemble des compétences de base en réussissant plus de 75 % des questions posées.*²⁰

Pierre Gravot, énonce que la qualité de l'homme doit être le souci central de l'Etat afin d'améliorer la relance économique du pays par le biais de l'éducation.²¹ A ce titre, l'Etat doit prendre des initiatives pour divulguer l'accès presque gratuit de l'éducation. Ces réformes sur la gratuité ont été déjà entreprises dans le système éducatif. Mais dans les pays pauvres, faute de budget public, le gouvernement ne peut envisager que de rendre gratuit l'école primaire. Le collège, les lycées et les universités publiques ne sont pas gratuits mais les frais d'inscriptions sont relativement faibles par rapport au secteur éducatif privé. Le mode de financement du secteur éducation devrait s'inscrire en effet dans une stratégie globale de développement économique.

¹⁷ INSTAT, Gouvernement de Madagascar, UNICEF, « *Enquête nationale sur le suivi des objectifs du millénaire pour le développement à Madagascar : Assurer l'éducation primaire pour tous* », 2012-2013

¹⁸ MALINVAUD Edmond, « *Éducation et développement économique* », in: *Économie & prévision*. Numéro 116, 1994.

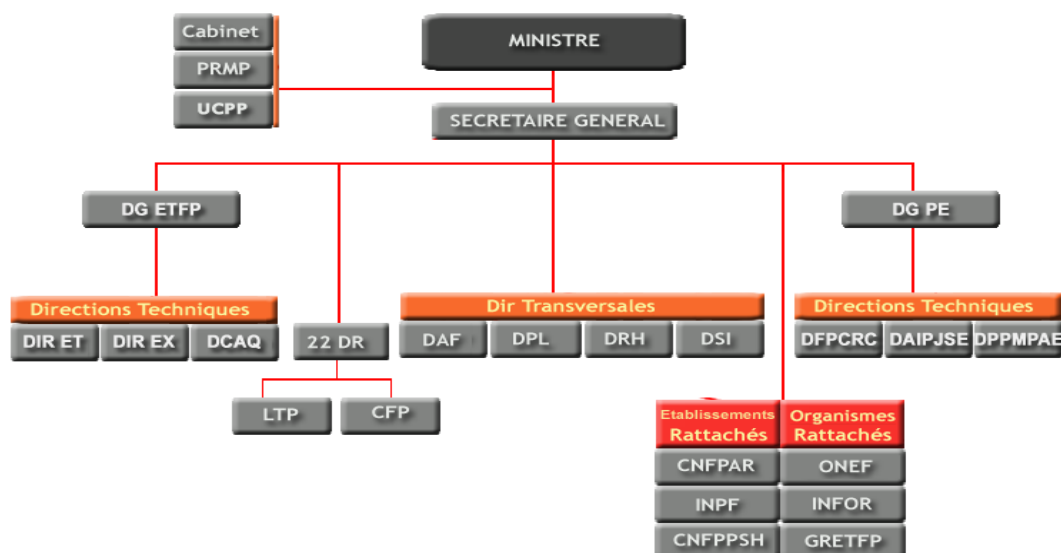
¹⁹ MINESEB : MEN actuel

²⁰ UNESCO, Données mondiales de l'éducation, VII 2010/2011

²¹ GRAVOT Pierre, « *Economie de l'éducation* », édition Economica, 1996

Section 2- La place de la formation technique et Professionnelle à Madagascar

1. La structure administrative du MEETFP



Graphique 3: Organigramme du METFP

Source : MEN, Renforcement des compétences des enseignants des lycées de l'ETFP

L'organigramme ci-après montre l'organisation hiérarchique du ministère chargé de l'emploi et de l'ETFP. On peut voir que les postes administratifs de chacun sont déterminés avec précision. Dans cette structure, les principes sont la séparation des tâches de commandement et des conseils de chaque service. Ce système permet de bien définir les tâches de chacun tout en évitant la surcharge de travail. La ligne hiérarchique assure à son tour l'unité de commandement et dispose d'une autorité opérationnelle. Au sein du MEETFP, la structure de l'organisation et le fonctionnement est bien définie. Mais l'employabilité des sortants, la situation des matériels et infrastructures, et surtout le financement restent à savoir.

2. L'offre d'enseignement technique et professionnelle :

Les offreurs d'éducation dans la formation technique et professionnelle sont principalement répertoriés en deux catégories : l'ETFP public et l'ETFP dans le secteur privé.

L'offre suppose également le financement public de l'ETFP à Madagascar, les établissements de l'ETFP publique ou privé, et les filières existants.

2.1 Les établissements dans l'ETFP et les filières proposés :

Madagascar compte 360 établissements d'ETFP tel que 102 publics, 167 privés, et 32 privés confessionnels.²²Parmi ces 102 établissements publics, l'ETFP ne dispose que 32 CFP et 43 LTP. Les établissements restants sont ceux des CCI, des organes rattachés, des directions régionales et centrales. Donc le secteur privé contribue plus à l'offre d'enseignement technique et professionnel à Madagascar que le secteur public avec 46% de la totalité contre 21% pour le secteur public. Les privés confessionnels participent aussi à l'éducation des enfants et des jeunes dans l'île même s'ils ne disposent que de 9% de la totalité des offres d'ETFP. On en déduit que la quantité d'offre dans l'ETFP reste encore très faible dans le pays.

Les personnels enseignants et administratifs de l'ETFP privé ou public sont au nombre de 4 391 dans tout Madagascar. C'est très insuffisant, seul 2 644 parmi ces personnels sont les enseignants et 69 des administratifs en même temps enseignants. Ils sont chargés d'enseigner 35 495 apprenants dans tout Madagascar. il y a même les enseignants-FRAM pour pallier le manque d'enseignants dans les ETPF publics.

Les filières dans l'ETFP sont vraiment diversifiées selon les secteurs et selon les régions. Il y a le domaine agricole, agronomie, art et technique, génie civil, génie industriel, habillement, industriel, tertiaire, tourisme & hôtellerie. Il y a la formation initiale ou l'enseignement technique qui fournit un socle technique et technologique aux jeunes. D'un autre côté, il y a la formation professionnelle qualifiante qui offre un embryon de compétence pour quelques situations de travail seulement à l'exemple des écoles de carrières. Les détails sur ces filières sont disponibles en annexe 4.

Quelles peuvent être les motivations qui incitent la population à suivre des formations, et encouragent l'Etat, et les organismes internationales à investir dans le développement du capital humain. Quelles sont donc les dépenses d'éducation, a fortiori en matière

²² Annuaire statistiques du MEETFP Madagascar 2012-2013.

d'enseignement technique et professionnelle? Quels sont les moyens de financement de l'ETFP ?

2.2 Les sources de financement en éducation :

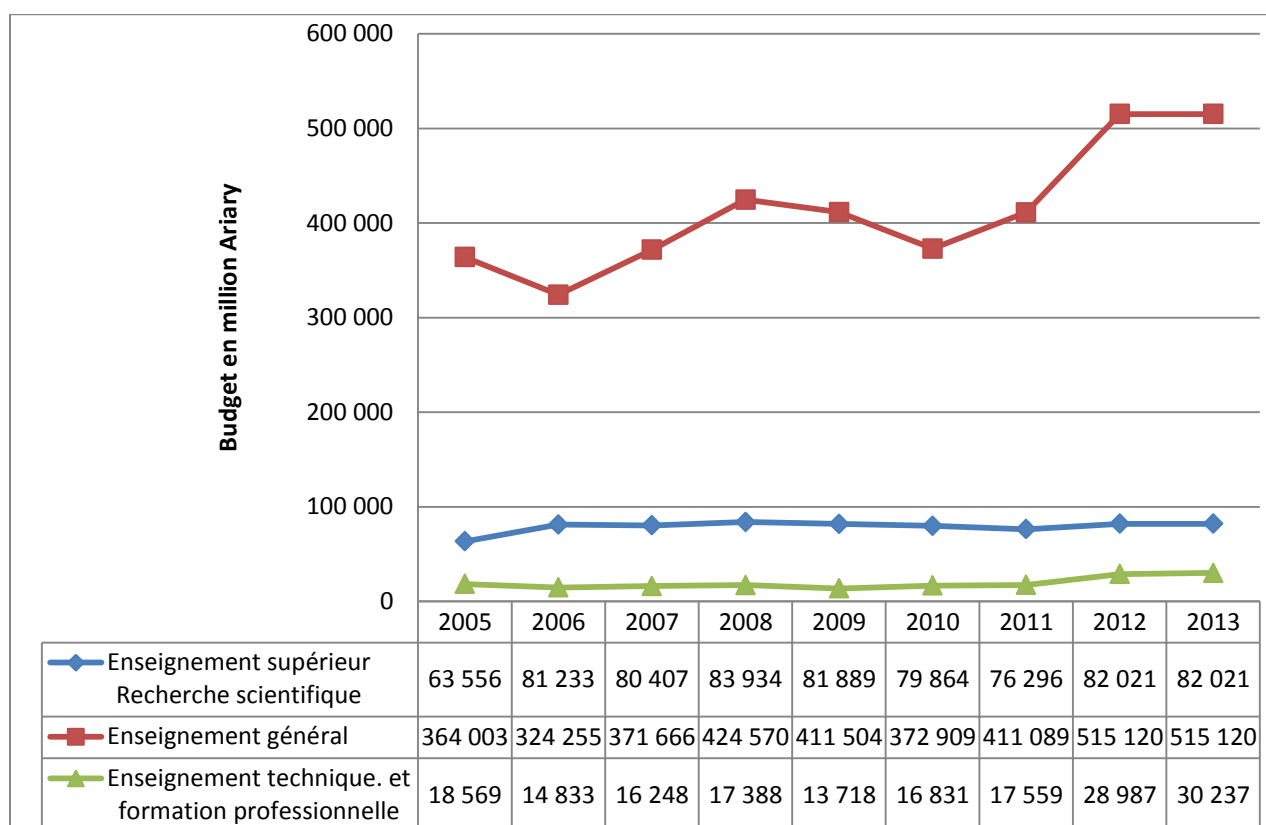
2.2.1 Les dépenses publiques dans le secteur éducation :

L'Etat doit accorder une part importante du budget dans le secteur éducation. Les contraintes en matière de dépenses scolaire constituées par les frais de scolarité ou écolages, le droit de scolarité, les fournitures scolaires, les dépenses en nourritures, ainsi que le transport pour l'école constituent un frein pour la scolarisation des enfants et des jeunes. Les failles du système éducatif actuel se situent sur différents niveaux à savoir celui de l'équité social. Accusé de produire des problèmes d'équité au niveau des enfants et jeunes, il ne permet pas tellement d'offrir des opportunités à la population de masse.

Faute de données, on n'analysera que le financement de l'ETFP public. L'Etat joue un rôle primordial dans le financement de l'ETFP. Le budget attribué à chaque ministère est défini chaque année par loi de finance de l'année établie selon les textes et les lois de la LOLF. Sous l'autorité du Premier Ministre, Chef du Gouvernement, les Ministres chargés des Finances et du Budget organisent le projet de loi de Finances. Ce dernier est délibéré en Conseil des Ministres et déposé en premier lieu sur le bureau de l'Assemblée nationale qui sera examiné et voté par le Parlement.²³

La loi de finances a pour principal objectif de fixer les prévisions de recettes et de dépenses pour l'année budgétaire de l'Etat compte tenu des grandes orientations politico-économiques et des contraintes financières. Nous allons voir dans les différents tableaux et graphiques l'évolution des dépenses de l'Etat en matière d'éducation et en particulier ceux d'MEETFP.

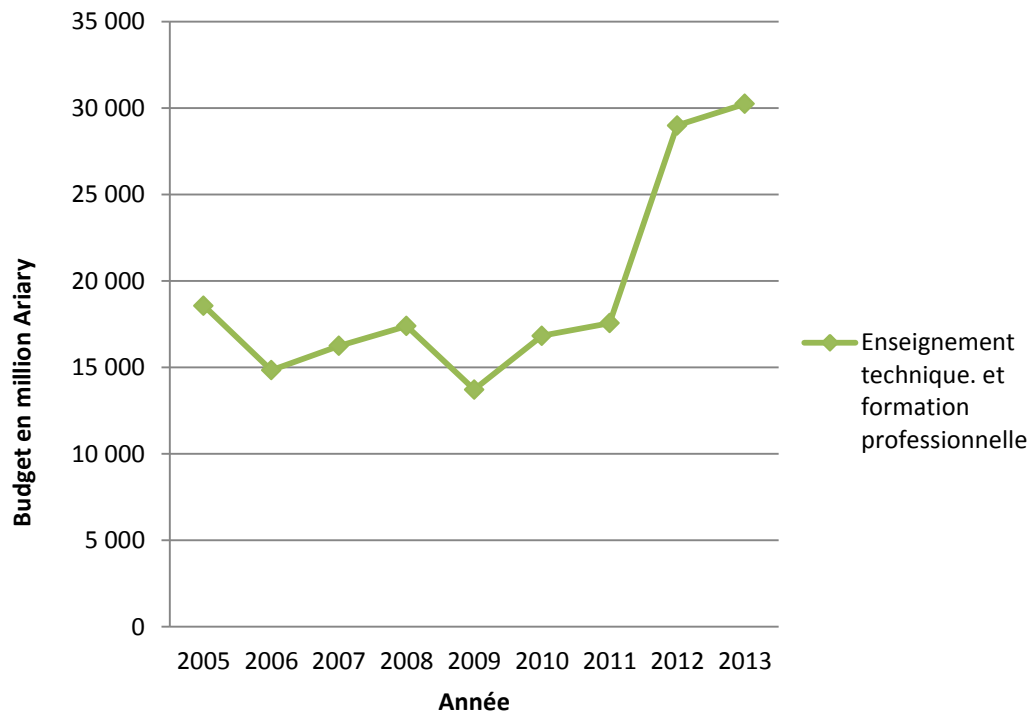
²³Procédure d'élaboration et de vote des lois de finance à Madagascar, LOLF du n°2004 – 007 DU 26 juillet 2004 sur les lois de finances.



Graphique 4: Evolution du budget public au secteur éducation (2005-2013)

Source : Nos calculs d'après les données du PIE 2013-2015 et les données des annuaires du MEETFP 2011-2012, 2012-2013

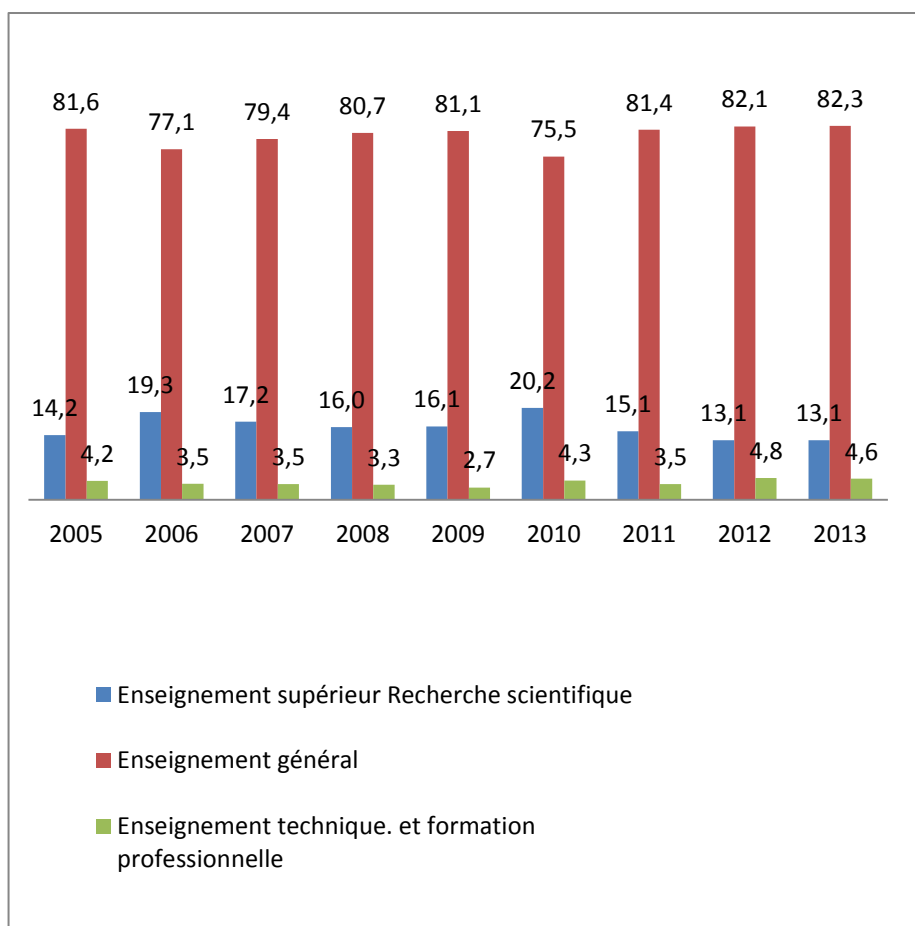
Ce tableau récapitule le budget public accordé au secteur éducation. D'après ces données, la formation technique et professionnelle est sous financée par l'Etat. Par rapport aux autres ministères du secteur éducation, le montant du budget est relativement faible. En 2006, le budget a été attribué à hauteur de 14 833 000 Ariary seulement contre 81 233 000 Ariary pour le MEN et 324 255 000 Ariary pour le MESUPRES. Le plus haut montant alloué pendant cette période n'était que de 30 237 000 Ariary en 2012 qui ne représente qu'une infime partie par rapport aux autres types de ministères de l'éducation. Pour y voir clair, le graphique suivant explique l'évolution du budget du METFP.



Graphique 5 : Evolution budget MEETFP

Source : annuaire MEETFP 2012-2013 et PIE 2013

Ce graphique donne une image explicite des données budgétaires propres à l'ETFP pour les années 2005 à 2013. En 2005, la part du PIB et des dépenses totales en éducation était de 3,8%. En 2006, il était de 3,3%, donc une diminution de 0,5 point ce qui traduit la descente du budget de l'ETFP en 2006. Le plus bas se situe en 2009, vu la crise économique durant cette année. A partir de 2012 et 2013, l'Etat a tout de même commencé à reconsidérer l'ETFP en lui accordant un budget près de 30 millions Ariary. Mais en se référant au budget total alloué au secteur éducation, le budget de l'ETFP est encore assez faible. En outre avec la mise en œuvre des OMD, la promotion de l'éducation était surtout axée dans l'éducation de base donc l'éducation primaire, ce qui explique l'accroissement très élevé du budget de l'éducation nationale. Nous allons procéder à un calcul en pourcentage de ces données avec une illustration graphique bien définie.



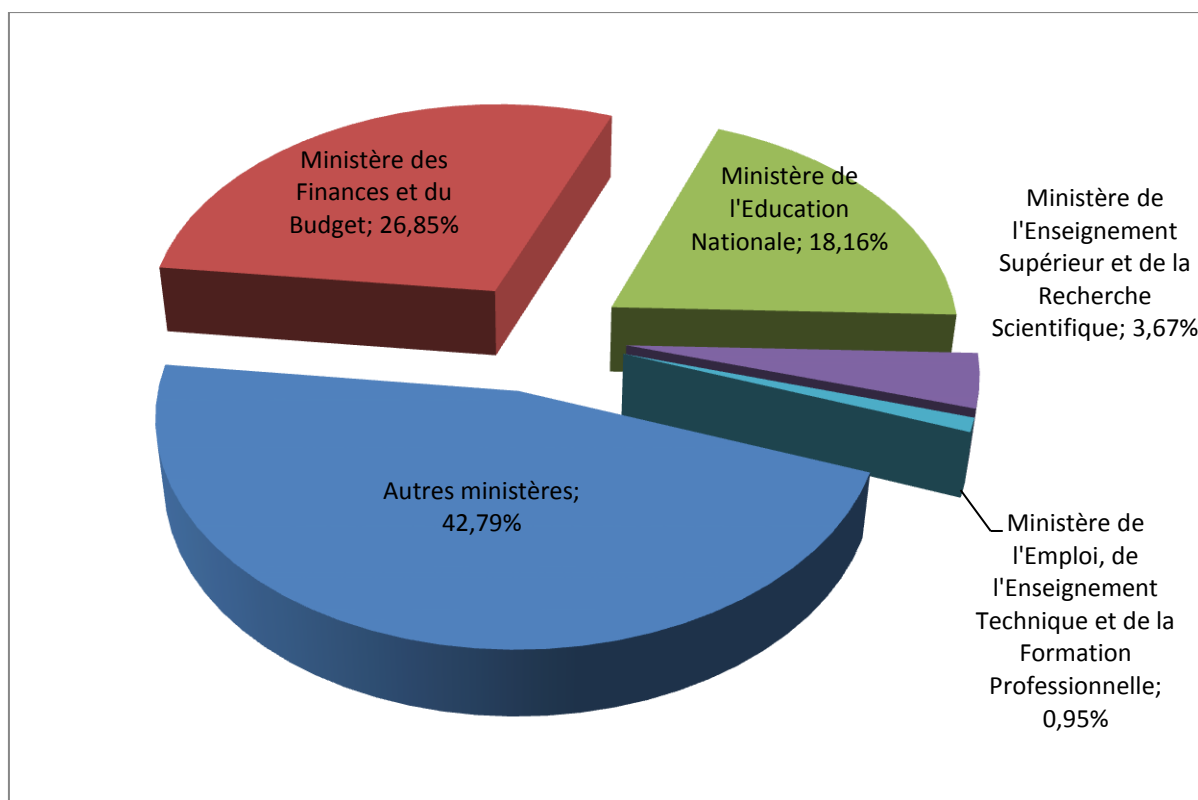
Graphique 6: Proportion des budgets de trois ministères de l'éducation (MESUPRES, MEN, MEETFP)

Source : Nos calculs selon les données du PIE 2013-2015 et les données des annuaires du MEETFP 2011-2012, 2012-2013

La part du budget de chaque ministère de l'éducation, est représentée dans cette figure de façon explicite. Elle marque les valeurs proportionnelles aux dépenses totales de l'Etat en éducation. On peut en déduire que l'ETFP n'a pas encore sa place dans le programme de l'Etat. En 2005, 4,2% de la part du budget total en éducation seulement est octroyé au MEETFP, pour tout son fonctionnement.

En 2006, le budget a diminué, soit 3,5% du budget total en éducation contre 19,3% du MESUPRES et 77,1% du MEN. De 2006 à 2019, les dépenses de l'Etat pour l'ETFP n'ont cessé de diminuer. En 2009, avec la grande crise que traversait Madagascar, cela a aggravé la situation, il n'y avait que 13 718 000 Ariary de budget pour les enseignements techniques et professionnels publics dans tout Madagascar.

Soit 2,7% du budget de l'éducation. A partir de 2010, le budget du MEETFP a commencé à s'accroître mais toujours avec un niveau très faible (4,3% en 2010, 3,5% en 2011). Pendant la période de 2005-2013, il atteint son apogée avec un taux très négligeable de 4,8% contre un taux de 82,1% (MEN) et 13,1% (MESUPRES).



Graphique 7: Part du budget des ministères dans le budget général de l'Etat 2014

Source : Nos calculs d'après la loi de finance rectificative pour l'année 2014

Le graphique 4 est une représentation graphique des proportions du budget général de l'Etat en 2014 attribuées à chaque ministère dans le secteur éducation. Dans ce graphique, seuls les ministères du secteur éducation et le ministère ayant le budget le plus élevé y sont présentés, les budgets des ministères restants sont cumulés dans « autres ministères ». Les détails des budgets de chaque ministère pour cette année est disponible dans l'annexe 3.

Le Ministère de l'enseignement technique ne reçoit que 37 651 851 Ariary sur 3 965 157 571 Ariary du budget de l'Etat pendant l'année 2014 pour ses dépenses de fonctionnement, ses investissements externes et internes, soit 0,95% du budget total de l'Etat. Le MFB détient plus du quart du budget général de l'Etat, et le ministère de l'éducation détient 1/6 de ce budget. Ces analyses budgétaires de l'ETFP, dénote qu'actuellement, l'Etat n'y attribue qu'une part très négligeable. Or l'ETFP constitue une voie pour les jeunes non actifs avec les

différentes formations professionnelles. Il permet aux jeunes sans compétences d'acquérir ne serait-ce qu'un embryon de compétences professionnelles.

D'un autre côté, avec les lycées techniques, Madagascar peut avoir divers techniciens dans différents domaines offerts par l'ETFP. Il offre un socle technique et technologique pour les élèves de la technique, les jeunes apprenants et même les adultes. Les techniciens y développent des outils, des techniques et des guides liés au monde professionnels.

De plus, l'ETFP est aujourd'hui en charge du Ministère de l'emploi. Les interventions étatiques au développement de la petite enfance ne suffisent pas. Il faut investir tout au long de la vie de l'adolescence à l'âge adulte pour que les capacités individuelles puissent atteindre tout leur potentiel.²⁴

2.2.2 Les organismes pour le renforcement de l'ETFP :

Pour faire fonctionner ces établissements, il ne s'agit pas uniquement de collecter des fonds mais aussi de mobiliser les acteurs, sous forme de contrainte ou d'incitation, afin qu'ils contribuent au changement recherché. A Madagascar, par exemple, des organismes publics rattachés ou non au MEETFP existent pour assurer la formation technique ou professionnelle du pays. Ce sont l'ONEF, l'INFOR, la CCI,... Dans le domaine privé, les dépenses attribuées aux formations concernent les dépenses des ménages et le financement des ONG nationales ou internationales. Les types d'investissements et les interventions des organismes nationales ou internationales dans la formation technique et professionnelle se caractérisent selon le niveau économique de chaque pays. Dans les pays en développement où les l'emploi informels et un niveau scolaire faible prédominent ; les types de fonds sont ceux attribués à la formation d'artisan.

Dans les pays industrialisés, les aides et les fonds se spécialisent essentiellement dans le secteur tertiaire. La forme de collaboration de ces fonds dans la formation technique et professionnelle se diversifie, ils peuvent être un appui, un don, un accompagnement, ou un partenariat selon leur champ d'application.

On peut citer les organismes internationaux dans l'éducation qui œuvrent dans le renforcement de la qualité de l'ETFP dans le monde tels que l'UNESCO (BREDIA, IIRCA, ...),

²⁴ PNUD, « *Rapport sur le développement humain 2014 : pérenniser le progrès humain* », 2014.

l'AFD, le BAD, l'ADEA, l'OIF, le FOPROFA, le FORMEGED. Il y a ceux spécialement concernés aux compétences comme le NSA un organisme représentatif des pouvoirs publics, des partenaires sociaux, des collectivités territoriales et des diverses associations d'intérêt public, le NSF, le SETAS.²⁵

D'un autre côté, les syndicats des employés et les entreprises sont aussi des acteurs non négligeables dans l'amélioration de la formation professionnelle d'un pays. Ils assurent et développent les compétences des employés grâce aux différentes formations fournies. On parle ici de la formation continue destinées aux adultes en recherche d'emploi ou ceux qui veulent acquérir plus d'habilités dans son travail. Dans cette catégorie, se trouvent aussi les entreprises qui veulent améliorer ses ressources humaines.

Ces types d'acteurs participent activement au financement des différentes formations professionnelles de leur pays. Le problème de financement de la formation technique et professionnelle des pays en développement, surtout en Afrique Subsaharienne, se situe essentiellement au niveau du montant d'aides attribués à ce secteur. Ainsi le financement de la formation professionnelle est assuré par différents acteurs économiques. Les principaux acteurs sont l'Etat, les ménages, les organismes d'appui et les Fonds spécialisés, et les entreprises avec ses ressources humaines.

2.3 Les demandes d'éducation dans ce secteur :

Les demandeurs sont essentiellement les ménages, les entreprises sont des intervenants mais qui ne sont pas négligeables, ils peuvent se présenter en tant qu'offreur s'ils offrent des formations à leurs personnels et demandeur s'ils demandent des formations venant des prestataires de services. Les effectifs des apprenants est un indicateur des demandes dans l'ETFP. Les faibles résultats enregistrés pour les certificats et brevets, CAP, BAE et BT ou Pré-Bac, sont expliqués par la minorité des gens qui désirent les obtenir.

En réalité, l'individu retire des satisfactions directes de ses études avec le contenu des enseignements et sa curiosité intellectuelle. Il retire aussi des plaisirs immédiats de son statut d'étudiant. L'éducation a donc les attributs d'un bien de consommation courante ou non, les effets peuvent être durables si les acquis sont utilisés dans le but d'une simple connaissance générale et non d'un outil professionnel. Dans les pays en développement comme à

²⁵ WALTHER Richard et GAURON André, « *Le financement de la formation professionnelle en Afrique étude de cas sur cinq fonds de la formation* », Institut du Temps Géré (ITG), Février 2006.

Madagascar la formation technique n'est qu'un recours après échec dans l'enseignement général. Il faut sortir de l'idée que la formation professionnelle est réservée à ceux qui ne peuvent pas faire mieux. En 2013, ils étaient 35 495 apprenants dans l'enseignement technique dont 10 468 nouveaux entrants dans le secteur. Avec ces effectifs totaux, 16 961 se trouvent dans les privés, 857 dans les privés confessionnels, et 2020 dans l'ETFP public. On en conclut que l'ETFP dans les privés attire plus les demandeurs. Quels sont les motifs d'investissement des ménages dans l'ETFP.

En général, les ménages à Madagascar ont des difficultés à scolariser leurs enfants. En 2010 des enquêtes ont été effectuées dans le but de connaître les dépenses des ménages à Madagascar en matière d'éducation. Dans le cas d'une formation payante, l'individu décide de payer l'intégralité de sa formation tout en maximisant son utilité sous contrainte budgétaire. La demande en éducation par les ménages dépend de ce fait des préférences et du revenu. C'est bien parce qu'ils disposent de revenus plus importants, tout en marquant une préférence marquée pour les études, que les enfants issus des classes sociales "aisées" sont plus nombreux à poursuivre des études plus longues. Leurs parents sont le plus souvent disposés à faire toute la dépense qu'il faut pour y parvenir.⁴

Tableau 2 : Les dépenses des ménages dans l'éducation en 2010

Secteur	Dépenses (en Ariary)			Dépenses relatives au privé		
	Préscolaire	Primaire	Collège	Préscolaire	Primaire	Collège
Public	25 017	17 370	46 350	27%	24%	40%
Privé	91 866	72 168	115 826	100%	100%	100%

Source : PIE 2013 selon les données de l'EPM

Ce tableau résume les résultats d'enquêtes réalisés auprès des ménages avec leurs dépenses dans la scolarisation des enfants. En 2010, les ménages dépensent 25 017 Ariary pour le préscolaire public contre 91 866 Ariary dans les privés, soit 27% des dépenses investis dans les privés. Pour les primaires publics, ils investissent 17 370 Ariary contre 72 168 Ariary dans les privés, soit 24% des dépenses dans les écoles privés. Et pour le collège, leurs dépenses sont à hauteur de 46 350 Ariary ou 40% des dépenses dans les collèges privés.

Les ménages sont donc prêts à dépenser environ 4 fois plus chers pour scolariser ses enfants dans les établissements privés. La demande en éducation est tout de même élevée mais

elle dépend des motivations des ménages par rapport au contenu des programmes. Les ménages sont persuadés des bénéfices de l'éducation. Ces choix résultent des catégories sociales selon Boudon, et d'un calcul cout-avantage d'après économistes de l'éducation prônant la théorie du capital humain. Ces idées sont valables au point de vue microéconomique d'après les résultats de ce tableau.

Les économistes qui expliquent les faits et les raisons incitatifs de l'éducation à part le calcul du cout-avantage soutiennent d'autres arguments et théories. Ces motivations seront expliquées par le tableau ci-dessous par la raison des non scolarisations ou la déscolarisation des enfants, des élèves et des jeunes malagasy.

Tableau 3 : Raisons du non scolarisation à Madagascar

	Non-accès à l'école			Déscolarisation		
Age	6 à 10 ans	11 à 14 ans	15 à 19 ans	6 à 10 ans	11 à 14 ans	15 à 19 ans
DEMANDE	82%	73%	72%	50%	60%	62%
Liée à la perception de	12%	20%	18%	15%	24%	18%
Liée au travail	3%	9%	11%	0%	7%	16%
Liée au problème	24%	30%	29%	33%	26%	17%
Liée à l'âge	37%	5%	3%	2%	2%	10%
OFFRE	11%	18%	18%	34%	22%	19%
Autres raisons	6%	10%	10%	17%	18%	20%
ENSEMBLE	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Source : PIE 2013, selon les données de l'EPM 2010

Pour les 6 à 10 ans, la raison du non accès à l'école est liée au problème financier et au retard au niveau de l'âge. Vers 15 à 19 ans, le non-accès est lié au problème financier, à la perception de l'école, et au travail. Il y a la préférence au travail plutôt qu'à l'étude, ils ne veulent pas renoncer aux gains du travail et perdre du temps à étudier, une théorie de Becker. Mais aussi la perception de l'école est une autre cause du non accès pour cette catégorie. Ici, la théorie de Becker liée au calcul du cout-avantage n'est pas valable, c'est un fait lié à l'origine social et à l'influence de son environnement. Cette théorie est la théorie sociologique de Boudon. Pour le cas de la déscolarisation, les motifs sont notamment le problème financier et la perception négative de l'école, et les autre raisons comme le redoublement, le mariage ou la grossesse. L'offre figure aussi dans l'une de ces raisons comme le prix élevé de l'offre

d'éducation ou l'éloignement des écoles et surtout la qualité de l'enseignement. Les parents se soucient surtout de l'acquisition des diplômes avec les performances de l'école et des taux de réussite aux examens officiels avant de choisir une formation. Cette situation constitue l'une des soucis des ménages pour leurs enfants, c'est un souci de la qualité des acquis et des connaissances offerts dans l'enseignement, et la capacité des enfants et des jeunes à trouver de l'emploi avec les savoir-faire qu'on leur a transmis durant les études.

Section 3- les failles de l'ETFP :

1. L'employabilité des sortants de l'ETFP à Madagascar :

Les formations professionnelles dans la généralité passent à côté de l'emploi, soit elles n'assurent pas l'insertion des jeunes dans le travail, soit elles n'offrent pas assez de compétences théoriques ou pratiques aux apprenants. Le niveau de formation est relativement faible pour permettre aux jeunes diplômés d'accéder au marché de travail.

Tableau 4 : Catégorie de profession des sortants de l'ETFP

DIPLOMES	CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE
CFA	Ouvrier Spécialisé
CAP	Ouvrier Professionnalisé
BEP	Employé qualifié
BAC PROFESSIONNEL	Technicien
BTS	Technicien Supérieur
BTSS	Technicien Supérieur Spécialisé

Source : MEN, Renforcement des compétences des enseignants des lycées de l'ETFP

Les sortants de l'ETFP sont catégorisés professionnellement selon leurs filières d'étude d'après ce tableau. Cependant, les réalités de l'emploi à Madagascar ces derniers temps ne sont pas les mêmes que celui que prédit ce tableau.

Le secteur informel domine avec 93% de la part total sur le marché de travail. Le secteur formel n'arrive plus à satisfaire les offres de travail sur le marché. La population active, en âge de travailler, est soit chômeur, soit en situation de sous-emploi. La difficulté d'insertion et de réinsertion en raison des différents facteurs cités précédemment et constitue l'une des raisons du chômage. La durée moyenne du chômage à Madagascar s'élevait à 12,2 mois (un an et plus) en 2012. Le chômage touche particulièrement les nouveaux entrants dans le domaine professionnel avec 42,1% des hommes et 38,9% des femmes au chômage.

Le sous-emploi peut être lié à la durée de travail ou à la situation d'emploi inadéquat. En 2012, cette dernière plus de 80% de la population surtout les femmes. Cette situation concerne ceux qui perçoivent un salaire mensuel inférieur à celui fixé par le SMIG. Le sous-emploi lié à la durée de travail, lui, atteint 10% des personnes actives.²⁶ Il faut offrir de véritables débouchés professionnels à tous les demandeurs d'emploi. Cela devrait être un objectif universel pour briser la vulnérabilité liée à l'emploi qui induit la vulnérabilité humaine.²⁷

2. Les défaillances de l'ETFP :

Les investissements dans cette branche sont quantitativement négligeables, ce domaine n'attire pratiquement pas d'investisseurs à Madagascar, et encore moins des demandeurs d'éducation si l'on se réfère à l'ETFP public. L'offre d'éducation n'est pas suffisante surtout en matière de nombre d'enseignants. Côté financement, l'ETFP connaît des difficultés dans le domaine de l'organisation et du fonctionnement des affaires. Et dans le cas des établissements privés, les frais de formation ne sont pas accessibles pour ceux qui en ont vraiment besoin, la population en difficulté.

Le problème du système de l'ETFP réside surtout dans l'asymétrie d'informations pertinentes en termes de stratégie, d'adéquation formation-emploi. Les infrastructures et les dispositifs, utilisés par les établissements de formation professionnelle publics ou privés, sont dans la plupart des cas obsolètes, désuets et insuffisants. Le contenu des programmes pédagogique de la formation professionnelle n'est pas adapté à la réalité du monde professionnel. Ce qui pose problème pour les parents et les salariés désirant améliorer ses capacités. La formation professionnelle et technique dans les établissements privés se focalise

²⁶ INSTAT Madagascar, OIT, PNUD, « Le marché du travail à Madagascar en 2012 », ENEMPSI 2012

²⁷ Op cité p.36. 24

essentiellement en milieu urbain et dans le secteur tertiaire. Les compétences des apprenants à allier formation et métier sont plus qu'insuffisantes. Les compétences des sortants ne correspondent pas à celles requises sur le marché de travail. les demandeurs de travail diminuent sans cesse mais exigent de plus en plus de qualification ou de niveau d'éducation. ce qui entravent l'employabilité des nouveaux entrants dans le travail ainsi que ceux qui sont peu qualifiés.

Depuis les années soixante, son seul but est resté de préparer les élèves à l'enseignement supérieur. Aucune des deux voies de l'enseignement secondaire (la générale et la formation technique et professionnelle) n'a réussi à offrir aux élèves d'autres possibilités que la préparation aux études supérieures. Cet objectif est profondément ancré dans les mentalités, car la plupart des élèves fréquentant le secondaire proviennent des familles des quintiles supérieurs, dont le but ultime est d'entrer dans le supérieur. Les programmes sont donc surchargés (jusqu'à 15 matières différentes dans certains cas), et les élèves sont rigoureusement sélectionnés, sans tenir compte des besoins massifs de diplômés du secondaire de l'économie moderne.

En même temps, le système d'enseignement et de formation technique et professionnel, qui représente la seule possibilité pour les élèves quittant la voie générale d'acquérir des compétences, est confronté à des défis majeurs, en termes de couverture du territoire, de qualité et de pertinence. Lui non plus n'a pas évolué depuis sa création dans les années soixante et demeure fondé sur un modèle piloté par l'offre. De nombreux élèves quittant l'enseignement secondaire entrent donc sur le marché du travail sans avoir acquis les compétences appropriées car leur cursus scolaire a été trop centré sur le savoir abstrait et académique.

Outre le caractère démodé de ses programmes, l'enseignement secondaire souffre aussi d'un manque de données sur les contenus réellement enseignés et sur les durées réelles d'enseignement.

En théorie, les programmes sont conçus au niveau national, mais il existe des possibilités d'ajustement au niveau local. En pratique, ces ajustements locaux sont très limités en raison du manque d'expertise en matière de programmes de cours au niveau des districts et autres niveaux locaux, et les professeurs se concentrent essentiellement sur l'amélioration des taux de réussite aux examens nationaux et accordent peu d'attention aux compétences et aux

capacités. La plupart des professeurs n'ont pas été formés à leur enseignement et il n'existe aucun mécanisme de contrôle de la mise en œuvre et de la révision des programmes.

Face à tous ces périls et ces défaillances, nous allons voir les mesures prises pour amener des solutions à ces problèmes et le contexte du DCTP.

Chapitre II : Les enjeux et les défis du développement de compétences

Section 1- Les réalités du DCTP :

1. Les exemples de cas de DCTP en Afrique et l'idée de réformes du MEETFP Madagascar :

1.1 Le DCTP en Afrique

1.1.1 Les raisons du DCTP :

Les défaillances du système de l'ETFP citées ci-dessus même si c'est le cas de Madagascar, représentent une généralité pour les pays d'Afrique surtout dans la zone subsaharienne. Le rapport des « *Perspectives économiques africaines* » de 2008 enquête 35 pays et montre que les compétences et les qualités des ressources humaines sont faibles, les équipements de l'ETFP sont désuets, de programmes mal adaptés et déconnectés du marché du travail. Très peu de pays encouragent le développement des compétences dans le secteur informel.

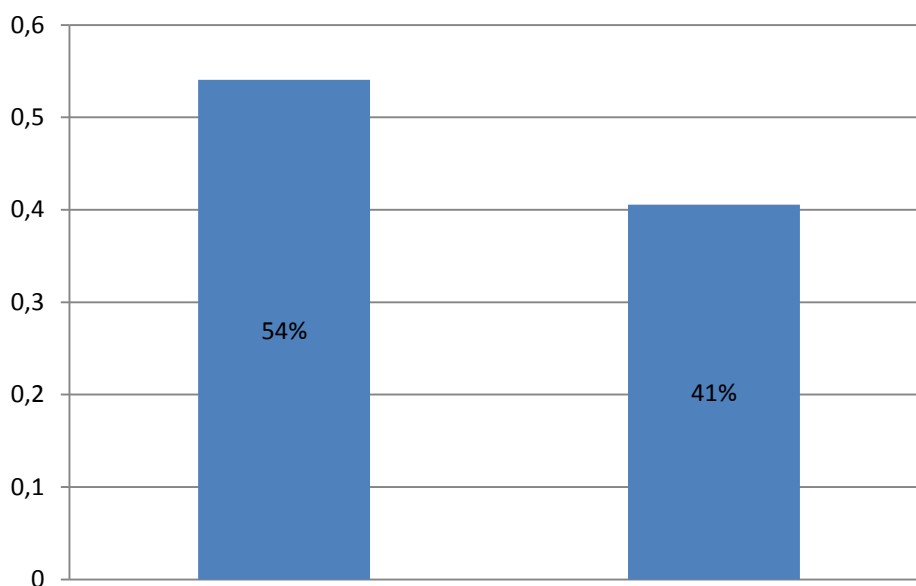
Or ce secteur prédomine dans tout Afrique. Le secteur informel emploie 95% des travailleurs au Bénin, 90% au Cameroun, en Éthiopie et au Sénégal et 31% en Afrique du Sud.²⁸ De plus, des organismes internationaux voient la nécessité d'une réévaluation de l'ETFP. Dans En collaboration avec des partenaires internationaux, l'UNESCO-BREDA met en action le CAP/EPT pour réformer l'ETFP dans les pays d'Afrique. Il analysera les observatoires et systèmes sur le marché du travail adaptés au contexte africain et étudiera les capacités requises.²⁹

La mesure de la qualité des formations par le biais de tests de fin de programme est courante dans la région du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord. Cependant, ces évaluations ne sont pas vraiment pertinentes, elles accordent plus d'importance aux connaissances académiques qu'aux compétences pratiques et à l'employabilité. Les taux de passage ne traduisent pas nécessairement les connaissances ou les compétences des étudiants. Les méthodes d'enseignement actuelles d'ETFP ne favorisent pas le développement de capacités cognitives. La faible qualité de l'enseignement en matière d'ETFP est une source d'inégalité

²⁸ WEGNER Lucia, « *Investir dans la jeunesse africaine* », Centre de développement de l'OCDE, Repères n°62, avril 2008.

²⁹ UNESCO-BREDA, « *UNESCO-BREDA Cadre d'action pour l'ETFP* », février 2009.

majeure. Le manque d'instructeurs qualifiés et expérimentés est courant. Les salaires du service public n'encouragent généralement pas les travailleurs expérimentés à devenir instructeurs.



Graphique 8 : Placement des travailleurs : le décalage entre les qualifications demandées et celles offertes constitue un obstacle dans de nombreux pays

Source : Enquêtes auprès des experts-pays des PEA

La figure ci-dessus donne une idée des « gaps » de compétences qu'il faut pallier d'urgence. 54% des demandeurs d'emploi sont dotés de qualifications avancées, mais pas de l'ensemble des compétences requises par les employeurs. La plupart des demandeurs d'emploi n'ont peu voire pas de qualifications (41%). Circulation d'information insuffisante entre les demandeurs d'emploi et les employeurs qui embauchent

(46%)

Cette situation de plus en plus difficile a remis la formation professionnelle au programme international, et de nombreux pays africains ont engagé la réforme de leur système de formation.

1.1.2 Le programme de développement de compétences :

D'après Gunnar Myrdal, dans les pays en développement, « *ce dont ils ont besoin, ce n'est pas seulement d'ajouter plus d'éducation à ce qu'ils offrent en ce moment à leur*

population, mais de *changer de façon radicale les structures, les orientations et le contenu de leur système éducatif* ».³⁰

Le DCTP est un programme qui s'est beaucoup dominé récemment dans les pays d'Afrique. Il a débuté en 1998 et les pays qui s'engagent dans ce programme se sont multipliés jusqu'aujourd'hui. C'est dans le contexte de la formation technique et professionnelle qu'on va analyser ces différents cas de DCTP. L'amélioration de l'ETFP figure parmi les initiatives de l'UNESCO, dans le cadre de l'EPT de l'OMD.

Inciter l'implication des Organismes internationaux et des acteurs privés pour un partenariat public- privé

A l'exemple de l'Afrique, il y a une certification des compétences acquises par l'apprentissage traditionnel, tel est au Bénin avec la délivrance du certificat de compétence professionnelle (Vocational Skill Certificate) qui relie secteur informel et l'ETFP.

Afin d'évaluer les résultats du DCTP en œuvre, les observatoires du marché du travail au Bénin et au Rwanda effectuent des analyse de la situation du marché et des suivi-évaluations des jeunes après leur formation.

Des conférences ont été organisées en Afrique pour mettre en place le DCTP. Il existe un pôle sur ce projet en Afrique .Les Ministres présents ou représentés des pays membres du (PQIP/DCTP) ont participé, du 22 au 23 juillet 2014, à Abidjan, à la troisième Conférence de ce Pôle coorganisée par le Ministère d'Etat, Ministère de l'Emploi, des Affaires Sociales et de la Formation Professionnelle et l'Association pour le Développement de l'Education en Afrique (ADEA). L'AFD, le BAD, Ministère des Affaires Etrangères (France), CONFEMEN, UNESCO, l'OIF, Coopération Suisse sont les partenaires internationaux dans ce projet.

Le PQIT/DCTP est un pôle qui rassemble les pays africains dans le projet de développement de compétences de la population. A l'issue de la 3^{ème} Conférence, les stratégies de mise en œuvre et d'amélioration ont été décidé. Il fallait consolider les échanges et les coopérations inter-pays dans le domaine des politiques et pratiques de DCTP ; le pole est chargé de soutenir les recherches sur le DCTP, mettre des équipes de pilotage du programme, de maintenir le processus et les politiques d'indépendance du Pôle, d'adopter toutes ces

³⁰ MYRDAL Gunnar, "*The challenge of poverty*", traduction française, édition Gallimard, 1972.

dispositions pour une durée de trois années jusqu'à la prochaine Conférence des Ministres et d'instaurer une commission ad hoc dans les ministères concernés.³¹

1.2 Le DCTP à Madagascar :

1.2.1 Les secteurs concernés :

L'éducation et la formation peuvent contribuer à la croissance à Madagascar en accroissant le capital humain, en particulier les qualifications et les connaissances nécessaires aux travailleurs actuels et futurs pour travailler de façon rentable ; et en augmentant le stock de connaissances technologiques et commerciales utilisées dans la production.³² Différents projets ont vu le jour au sein de l'ETFP. Récemment l'Institut de Statistique de l'UNESCO (ISU) va poursuivre ses activités avec le Ministère de l'Education pour renforcer le système d'information statistiques dans le cadre de la mise en œuvre du cap/EPT. Le Cap-EPT est un programme de renforcement des capacités de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (ETFP).

Avec les failles du système éducatif malagasy et les faiblesses de l'ETFP, les politiques gouvernementales doivent donner plus d'importance aux programmes et autres systèmes permettant de faire accéder les jeunes de familles pauvres au renforcement des compétences. Pour ce qui est de la formation professionnelle, le besoin de renforcer la formation continue, les systèmes d'apprentissage et les partenariats avec les opérateurs des micro-entreprises tout en améliorant les qualités d'enseignement est inéluctable.³³ Dans le souci d'une qualification des sortants par rapport aux besoins du marché d travail et s'alignent sur des qualités et des normes certifiés par le corps de l'éducation et celui de la profession. Cette réalité sert de cadre explicatif aux raisons du programme « Vers un meilleur développement des compétences » entrepris par le MEETFP en partenariat avec des organismes spécialisés dans chaque domaine concerné.

³¹ Troisième conférence des ministres 2014 du pqip/dctp sur la « Formation, insertion et emploi des jeunes en Afrique », Abidjan, 21, 22 et 23 juillet 2014 au golf hôtel.

³² BASHIR Sajitha, « *Mieux former la population active pour préparer l'avenir* », document de travail de la Banque Mondiale no. 157, Série : le développement humain en Afrique, 2008.

³³ Banque mondiale, « *Le défis de l'expansion de l'enseignement secondaire et de la formation à Madagascar* », document de travail de la Banque Mondiale no. 143, Série : le développement humain en Afrique, mai 2008.

Le projet de DCTP a été élaboré en premier lieu par le Ministère du Tourisme en partenariat avec l'ONTM, le MEETFP, l'UNESCO, le PNUD, l'AFD et le Ministère de la décentralisation.

L'objectif de cette réforme est d'instaurer un système de formation axé sur la mise en place d'un cadre de références légales et internationales pour chaque curriculum de formation. Ceci s'effectue dans le but de développer les compétences nécessaires dans chaque métier du secteur formel et informel, encourager le partenariat privé-public, soutenir les échanges et la participation de tous les acteurs, et délocaliser les compétences dans les régions pour un développement durable au niveau local. Le dernier et non le moindre consiste à mettre en adéquation la formation avec l'emploi pour assurer les besoins en capital humain de ces secteurs clés.

Cette réforme a commencé par des assises le 31 mai au 03 juin 2013 dans le secteur du tourisme. Une initiative élaborée par le Ministère du Tourisme en partenariat avec le MEETFP en matière de référentiels et programmes de formation. Dans le cadre d'un projet de création de quatre-vingt guides méthodologiques d'approches par compétence au MEETFP Ampefiloha, Mme Barbara Murtin, spécialiste de projet de formation professionnelle et technique de l'OIF, le mardi 24 septembre 2014, a annoncé : « *D'ici la fin de l'année, l'appui de l'organisation consiste à l'élaboration d'une stratégie de formation professionnelle. Concrètement, comment les jeunes vont-ils trouver du travail* ». ³⁴

Dans la moitié de l'année 2014, d'autres programmes de DCTP, ont été établies durant des assises nationales. Dans la mise en place d'une Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, l'EETFP entrevoit une réforme dans les secteurs porteurs : les TIC, BTP, l'agriculture, et la filière textile et l'artisanat.

Le secteur TIC est choisi car la progression technologique impose aux offreurs de travail d'avoir des habilités en matière de TIC lors des entretiens sur le marché de travail. Le manque de compétence des ressources dans ce domaine est la raison du DCTP dans le TIC. Le BTP constitue une ressource stratégique pour le pays. L'agriculture pour sa part, représente le secteur qui prédomine dans les régions rurales. Ce qui permet à son tour, le développement rural du pays. La filière textile et l'artisanat malagasy sont dotés d'une qualité de main d'œuvre

³⁴<http://www.fpt-francophonie.org> site visité le 03-03-2015 à 17h18.

incroyable mais ils ont besoin d'une orientation en matière de méthodes, de production, et de partenariat.

Des assises nationales se sont tenues au CCI Antaninarenina, le 10 et 11 octobre 2014, sur la mise en place d'un développement des compétences dans ces quatre pôles de secteurs à Madagascar. D'autres assises seront organisées à travers treize autres régions de Madagascar pour identifier les « gaps » de compétences de chaque région.

C'est un transfert d'expertise qui vise à mettre en adéquation l'offre de formation avec les besoins du marché de travail. Cela se concrétisera par la formation des cadres de la formation professionnelle, des chefs d'établissements et des formateurs.

Le jeudi 06 et vendredi 07 Novembre 2014, à la Chambre de Commerce et de l'Industrie d'Antananarivo, il rassemble les professionnels du secteur Textile, Habillement et Accessoire (THA). Ce secteur a une forte potentialité et les artisanats peut être un atout pour tous les artisans, industries et le pays même afin d'améliorer la productivité. Le 21 et 22 Octobre 2014, la troisième assise pour un meilleur développement des compétences s'est déroulé au Chambre de Commerce et de l'Industrie d'Antananarivo (CCIA). L'ancien ministre de l'Emploi, de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle assisté par le ministre des Travaux Publiques. Le 04 et le 05 Novembre 2014, la quatrième assise pour un meilleur développement des compétences du secteur Développement Rural a été élaboré à la Chambre de Commerce et de l'Industrie d'Antananarivo. L'ancien Ministre de l'ETFP, Ministre de l'agriculture, le PDS d'Antananarivo et un représentant des milieux ruraux ont dénoté la portée du monde rural dans la croissance et développement du pays.

Cette réforme se trouve dans l'actualité de Madagascar ces derniers temps. Une conférence a eu lieu le 06 décembre 2014 à 9h à l'Hôtel Panorama Antananarivo sur « le rôle des entreprises dans le développement des compétences techniques et professionnelles ». Pas plus tard que mardi 24 mars 2015, un atelier sur ce DCTP eut lieu au MEETFP Ampefiloha avec le nouveau ministre de l'enseignement technique, l'OIF, les différents partenaires dans la mesure d'effectuer des échanges afin d'avancer dans la mise en œuvre du programme.

La population cible est surtout les jeunes et les adultes non scolarisés, les jeunes en difficulté manquant de repères de connaissances, ceux qui ont quitté l'école faute de revenu, les personnes peu qualifiées et sans compétences adéquates au métier exercé, les apprenants et les

élèves dans l'ETFP actuellement, les sans-emploi faute de qualifications, et les adultes en reprise de formation.

1.2.2 Les stratégies et les moyens déployés

Ce renouveau est une initiative du MEETFP avec l'appui de l'OIF. Cette réforme promet de grand changement sur la stratégie de la formation professionnelle mais le contenu du programme reste. L'objectif est de développer la qualité du capital humain à Madagascar tout en créant des emplois, et en les réinsérant dans le monde professionnel. Pour tous les secteurs concernés, il faut d'abord identifier les problèmes de chaque secteur en insistant sur les « gaps » de compétences. Un comité de pilotage du DCTP à Madagascar a été mis en place, c'est la Stratégie Nationale de Développement des Compétences (SNDC). Ce comité met en œuvre des assises dans les autres régions du pays dont l'objet est d'évaluer les problèmes de compétences et d'adéquation formation-emploi. Ce comité se divise en 05 parties comprenant chacune des ateliers, des comités d'organisations de chaque secteur clé : le SNDC-THR, le SNDC-BTP/M, le SNDC-TEX, le SNDC-AGR, le SNDC-TIC³⁵.

Cependant, la SNDC devient une stratégie sectorielle de Développement de Compétences puisqu'il s'agit de 05 secteurs clés à redynamiser.

L'objectif est de pérenniser le développement durable des compétences à Madagascar, capable de fournir des ressources humaines efficace dans leur domaine professionnel en octroyant des formations à des niveaux équivalents aux normes internationales.

Des stratégies de redynamisation sont en cours afin d'améliorer ces résultats. Elles reposent sur l'amélioration du contenu des programmes de l'ETFP. C'est une réforme qui profite aux plus démunis de tout âge, et aux personnes non actifs et peu qualifiées dans le monde professionnel. Les stratégies se feront par la mise en œuvre d'un cadre de qualification et de référentiel, développer l'ingénierie de formation avec l'approche de Compétence pour réformer les curricula. Il faut soutenir l'adéquation entre l'offre de formation et la demande de compétences avec les partenariats. Il faut garantir l'appui des Partenaires Techniques et Financiers par des outils budgétaires adaptés pour une bonne mise en œuvre. La promotion de l'emploi dans le pays en améliorant les conditions de travail dans le pays et la promotion de

³⁵ Comité de pilotage du DCTP dans les secteurs, SNDC-THR : tourisme et hôtellerie, le SNDC-BTP/M : Bâtiments et travaux publics, le SNDC-TEX : Textile, le SNDC-AGR : agriculture, le SNDC-TIC : Technologie de l'Information et de la Communication.

l'entrepreneuriat pour accompagner les formateurs ainsi que les apprenants de l'ETFP à créer leur propre emploi constituent aussi les stratégies pour ce projet.

Les outils à mettre en place est le cadre institutionnel et légale du DCTP, la mise en place d'un cadre national et sectoriel de qualification ainsi que les cadres sectoriels de qualification. pallier aux gaps de compétences sur le plan pédagogique que matériels. Pour développer des curricula adaptés et efficaces, on se réfère à l'approche par les compétences et au développement des Curricula. Des système d'information pour l'orientation sur le marché du travail sera mise en place. Des partenariats publics-privé permettront de piloter le projet. Des budget et outils budgétaires faciliteront le financement de la réforme.

Section 2- Les enjeux de ce projet :

Ce mémoire vise à présenter les enjeux fondamentaux de la formation professionnelle et de la mise en œuvre du DCTP à Madagascar. Le DCTP est un projet offrant grandes des opportunités pour la population Malagasy.

1. Enjeu stratégique

Dans une économie de la connaissance globalisée, avec l'émergence continue de nouveaux métiers, et l'amplification de l'obsolescence des compétences, le développement des compétences dans la formation professionnelle et technique apparaît comme un enjeu stratégique pour l'Etat, les individus (demandeurs d'emploi, jeunes ou adultes, salariés du secteur public ou privé), mais aussi pour les entreprises et les différentes organismes de développement et d'éducation.

La qualité et les compétences dans le travail constituent un facteur primordial d'innovation et de croissance. Une croissance durable pour notre économie nationale ne peut se réaliser sans formation de qualité. Elle est un moteur vital pour permettre l'émergence d'une nouvelle génération de capital humain qualitatif. Loin des clichés et des idées reçues, la formation professionnelle et technique accompagne en réalité les jeunes et les professionnels dans les mutations technologiques. La formation doit sans cesse s'adapter aux nouveaux besoins des individus et des entreprises, ce qui requiert surtout plus de compétences. Le programme de développement des compétences dans cette branche permettrait à plusieurs

millions de personnes chaque année de renforcer leur employabilité. Il représente une stratégie de réduction de chômage et une stratégie pour favoriser l'économie du pays.

2. Enjeu économique

Pour les territoires, elle est un levier de développement local avec les transferts de compétences dans les régions. Bien pilotée, une politique de formation professionnelle produit un effet positif pour la société collective par le développement des pôles de secteurs : TIC, BTP, tourisme et hôtellerie, agriculture et développement rural, et le textile qui engagent un cercle vertueux d'attractivité, d'innovation et de circulation des connaissances et compétences. Le DCTP développe en même temps, le marché du travail pour assurer l'employabilité des jeunes entrants et des chômeurs qui veulent se réintégrer, ceux qui désirent une reconversion professionnelle; il permet d'élever la production nationale en qualité avec les nouvelles méthodes de développement de compétences et en quantité avec l'insertion des jeunes et la création d'entreprises.

D'une part, le développement des compétences accroît la croissance économique par l'augmentation du PIB tout en réduisant le chômage dans le pays. Et d'autre part, une amélioration des compétences de la jeunesse malagasy et de la population active renforce la qualité du capital humain en matière de connaissance et d'éducation. A cet effet, l'élévation du niveau de compétence permet l'accès au service de base qu'est l'éducation. Dans ce cas, le DCTP œuvre aussi pour le développement de Madagascar par le biais de l'élévation du niveau de développement humain (IDH). Il est donc vital d'assurer les compétences et la capacité de l'homme.

3. Enjeu politique :

Cette réforme présente un enjeu politique pour Madagascar du fait du renouveau dans le système. Il y a une rupture avec l'ancien système de l'EETFP remis en cause. C'est un changement de paradigme qui va s'ouvrir avec le monde entier en matière d'échange internationale. Cet enjeu permet de reconsidérer Madagascar et les relations internationales du pays. En outre, le transfert de compétences au niveau régional est un moyen pour multiplier la capacité de la population locale avec l'assise régionale organisée sur ce thème. A cet effet, la population locale peut identifier facilement leur besoins et leurs priorités. Le transfert de ces

capacités représente un enjeu politique en assurant l'égalité des compétences aussi bien en milieu rural qu'en milieu urbain.

4. Enjeu de mondialisation :

Le DCTP est un outil d'échange international l'avions nous dit précédemment. Avec les plateformes et les pôles organisés dans le monde, surtout en Afrique avec le PQIT/DCTP, Madagascar aura l'occasion de faire des échanges en matière de production, de recherche et de développement. De plus, le DCTP avec le projet de cadre de référentiel, il peut accéder au monde de travail international. La qualification des travailleurs se référerait à ce cadre, un cadre de qualifications équivalent au niveau international. Le projet permettra dans ce cas la mobilité des travailleurs, du capital humain à Madagascar et partout dans le monde mais des défis sont en vues.

Section 3- Les défis de sa conception et sa réalisation

1. Les défis à relever

1.1 Défi d'innovation et de compétitivité

Le DCTP est un projet de grande envergure avec tous ces enjeux. Il est aussi un moyen pour relever différents défis. De meilleures compétences techniques sont essentielles pour améliorer la compétitivité et contribuer à l'inclusion socioprofessionnelle, la croissance de l'emploi et la réduction de la pauvreté.

Les organismes de formation se mobilisent pour une formation professionnelle innovante et de qualité. Levier de compétitivité, capital humain et formation professionnelle constituent une mission d'investissement pour l'économie malagasy avec l'avènement du développement des compétences. La formation personnelle accompagne dans l'évolution des métiers de la population active : dépasser la formation traditionnelle pour devenir pleinement un « développeur des compétences », en appréhendant l'ensemble des modes d'apprentissage (formels, informels, non-formels) et en proposant une prestation personnalisée, modulaire et efficace au service de l'apprenant.

Dans une économie mondialisée, elle permet de gagner en compétitivité hors coûts par la montée en gamme des procédés et technologies. Dans ce monde en perpétuelle évolution

technologique, politique et socio-économique, il s'agit maintenant de développer la capacité à s'adapter au contexte et cette capacité d'adaptation s'appuie principalement sur le développement de l'innovation, de la compréhension des évolutions. En somme c'est « l'intelligence, le savoir-faire », la qualité des hommes et des femmes, qui devient plus que jamais l'atout capital dans cet univers plus complexe et plus incertain.

Dans ce contexte, le niveau de compétitivité et de performance des entreprises, de la société malagasy passe de plus en plus par les hommes, et par conséquent par une gestion professionnelle de leurs compétences dans une logique de développement, Madagascar ne devrait pas faire piètre figure compte tenu de la compétitivité mondiale. Dans ces conditions, le développement des compétences que l'on va instaurer conduit le pays à relever le défi de compétitivité et à trouver une place dans le commerce et l'économie mondiale. Au niveau microéconomique, les entreprises En évaluant les compétences et la mobilité des personnels en place, il est possible pour une entreprise d'identifier les employés qui sont déjà en mesure de répondre aux nouveaux besoins en ressources humaines ou qui, après un perfectionnement approprié, seraient en mesure d'y répondre.

Ce développement de compétence technique et professionnel remet sur le tapis la notion de compétitivité aussi bien au niveau de chaque entreprise qu'au niveau de chaque pays. Pour défendre sa position dans le marché mondial, chaque pays explore tous les techniques visant à améliorer ses produits et accroître son PIB.

1.2 Défi en matière d'employabilité et d'insertion professionnelle

Pour les individus, le DCTP favorise l'insertion ou la réinsertion professionnelle. Il permet de soutenir les salariés dans l'emploi et de s'adapter aux mutations de l'économie, et d'accéder à de niveau de qualification professionnelle plus élevé.

Elle favorise l'élévation personnelle et l'engagement des salariés dans leur travail en les impliquant par l'apprentissage individuel. Elle accroît leur indépendance dans leurs parcours professionnels. La formation professionnelle a pour missions complémentaires d'orienter vers l'acquisition de compétences tout en insérant sur le marché du travail ceux qui ne sont pas en emploi, et réduire la disparité entre insiders et outsiders.³⁶

³⁶ Fédération de formation professionnelle, « Comprendre enfin la formation professionnelle », mémoire Octobre 2014.

1.3 Défis de gouvernance

C'est un défi puisque le gouvernement même se propose dans sa politique nationale d'améliorer la qualité des compétences pour faire correspondre la réalité du travail et les savoir-faire de la population active.³⁷ C'est un nouveau système d'innovation avec des défis de curriculum et un référentiel de certification. En plus, le DCTP figure dans la PGE de l'Etat Malagasy avec l'avènement de la politique nationale de l'emploi. C'est un renouveau du système avec le changement de paradigme. Vu l'initiative de l'OCDE pour améliorer l'ETFP et la qualité des mains d'œuvre de ses pays membres, le Gouvernement malagasy peut très bien prendre des mesures d'accompagnement des jeunes du pays dans la recherche de travail et produire des mains d'œuvres qualifiées. Ce défi que se lance le Gouvernement est d'une grande envergure, le DCTP pourrait produire des effets d'externalités positives pour le pays et donner une bonne image de la production et du développement humain pour Madagascar.

1.4 Défi en matière de renforcement des qualités du capital humain et de l'entrepreneuriat :

En tout, ce programme est le meilleur moyen d'évaluer, de développer, d'accroître la compétitivité de l'économie à Madagascar en améliorant la qualité de la population active. Vu le contexte de crise dans laquelle on vit, il serait l'atout pour le développement des ressources humaines et créera des emplois en comblant les gaps des compétences. L'idée d'entrepreneuriat permettra aux jeunes de créer leur propres PME afin d'éviter la saturation sur le marché du travail.

Ces défis à réaliser sont de grande taille et la réalisation de ce projet est très complexe. Il peut très bien réussir mais il peut y avoir des limites dans sa mise en place. Des recommandations et des apports sur ce thème seront exposés dans la section suivante.

2. Les recommandations et la rénovation de l'éducation de base

Les atouts de l'approche par compétence dans l'éducation accentuent les compétences et les qualifications des élèves et des jeunes dans le monde entier, principalement dans les pays

³⁷ Gouvernement malagasy, « *Politique Générale de l'Etat* », mai 2014.

en développement comme en Afrique. Ce transfert d'expertise présente beaucoup d'intérêts pour le capital humain de Madagascar.

Les compétences nouvellement acquises ou celles qui sont améliorées par le biais de la formation technique et professionnelle seront des moteurs de progrès de recherches et développement pour améliorer la production nationale. L'inadéquation emploi-formation ou emploi-études seraient aussi résorbé peu à peu. Pour tous ces bienfaits du DCTP, ce programme de réforme du MEETFP constitue donc un moyen pour proliférer les compétences des élèves dans l'éducation nationale (enseignement générale) et des jeunes en cours d'études dans les études supérieures de Madagascar. C'est un outil qui facilite l'employabilité des sortants en adaptant les connaissances acquises et son métier. En outre, il devrait y avoir une passerelle entre les trois ministères du secteur éducation de Madagascar : MEETFP, MEN, MESUPRES.

L'ETFP doit être en mesure de défendre les conditions de succès de la réforme. Pour que cette réforme ambitieuse atteigne ses objectifs, et contribue à la compétitivité de notre économie ainsi qu'à la politique de l'emploi, il faut garantir l'accessibilité et la simplicité du CFP et du LTP, pour une bonne appropriation par tous. Les programmes qui impliquent une spécialisation précoce doivent donc accorder une place suffisante aux compétences théoriques générales et spécifiques afin de transmettre aux jeunes les bases nécessaires pour qu'ils puissent se former tout au long de leur vie, occuper une place active dans la société et réussir leur carrière.

D'après Alfred Marshall (1920) : « *Le plus précieux, de tous les biens capitaux est celui qui est investi dans l'être humain* ». L'Etat est le premier acteur qui doit assurer les formations et les programmes de l'ETFP correspondants aux besoins des entreprises et des individus, et inclure notamment les compétences transversales.

Une évaluation théorique et notamment pratique des acquis est indispensable, ainsi qu'un suivi-évaluation de la situation professionnelle des apprenants et du programme de DCTP doit être obligatoire. Des suivis devront se réaliser périodiquement surtout au niveau des régions rurales.

A l'exemple de l'Afrique, il y a une certification des compétences acquises par l'apprentissage traditionnel, tel est au Bénin avec la délivrance du certificat de compétence professionnelle (Vocational Skill Certificate) qui relie secteur informel et l'ETFP. Une

motivation des ressources humaines dans le secteur informel à la validation de leurs acquis et à l'accroissement de leurs compétences est essentielle par l'intermédiaire d'un concours en vue d'une certification.

Une fois mis en œuvre, le DCTP devra faire l'objet d'un contrôle trimestriel du projet et assurer la continuité d'une formation de qualité dans chaque région de Madagascar. Afin d'évaluer les résultats du DCTP en cours, des observatoires du marché du travail doivent effectuer des analyses de la situation du marché et des suivi-évaluations du projet et des résultats sur les acquis des jeunes après leur formation.

L'Etat doit adopter une définition élargie de l'action de formation adaptée aux innovations pédagogiques et numériques et encourager l'évaluation dans le processus pédagogique et andragogique de formation, qui doit résulter d'un dialogue entre l'organisme de formation, le formé et le donneur d'ordre devraient figurer dans les stratégies.

L'Etat doit faciliter aux grands publics les offres de formation disponibles notamment dans les secteurs clés à Madagascar. Autrement dit, l'intervention de l'Etat à développer la formation continue ou initiale concernant les TIC, BTP, agriculture, et la filière textile est indispensable pour mobiliser l'emploi dans le pays.

L'approche par compétence place les apprenants au centre de la formation tout en étayant les compétences techniques et professionnelles. Toutefois, le problème peut aussi venir de l'apprenant lui-même, il ne comprend pas le programme d'apprentissage par cette approche, il n'est pas motivé à étudier ou ne comprend pas la notion de compétences. Quelles compétences mettre en œuvre pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes? Il faut des compétences qui répondent aux cadres de qualifications établies par le SNDC. Il faut que l'accès aux sources d'informations, essentiellement sur ce nouveau programme soit diversifié, asymétrie d'information, vulgarisation des informations dans tous les médias et par tous les moyens.

Il faut permettre dans la mesure du possible, l'accessibilité de la formation aux plus pauvres et essentiellement au niveau local pour qu'il n'y ait plus d'équité sociale. Il doit assurer une bonne lisibilité de l'offre de formation, en s'appuyant sur les démarches de qualités existantes.

Même si des effets positifs sont attendus, le processus sera complexe, la réforme peut affecter tout le système éducatif. Sa mise en application prendra plusieurs années et, pour réussir, il faut développer des capacités à long terme dans des domaines clés comme la conception des programmes scolaires, la construction d'écoles et la formation des enseignants.

Il faut promouvoir l'entrepreneuriat dans les nouveaux programmes d'études et des formations incluant le DCTP afin d'inciter les jeunes à créer leur propres PME sans attendre les demandes sur le marché du travail.

Dispenser une formation des enseignants de l'ETFP public ou privé, formel ou informel, est un outil fondamental pour le DCTP et l'ETFP. Les personnels seront ceux qui véhiculeraient le DCTP aux jeunes apprenants à travers l'ETFP pour assurer la réforme en les initiant dans l'approche andragogique et l'entrepreneuriat. Il faut mettre en place un système de formation initiale et continue des enseignants. Enfin, il faut mettre en place un système de gestion de la qualité incluant l'évaluation des acquis des élèves.

CONCLUSION GENERALE

Le développement des compétences techniques et professionnelles (DCTP) était un sous-secteur clé au cours des années 60 et début des années 70. Avec l'Objectif du Millénaire pour le Développement en 2000, l'Education Primaire pour Tous (ETP) a accéléré l'accès à l'Education Primaire Universelle (EPU) mais le DCTP a été marginalisé de ce programme.

La compétence est un outil et méthode primordial dans le développement humain. Malgré cela, beaucoup de pays le néglige encore. Le capital humain est doté de compétences et de connaissances pour assurer le développement même d'un pays. La compétence est une notion inséparable du capital humain et de ses essences. D'après les théories ci-dessus, la formation et l'éducation constitue un moyen incontestable pour l'amélioration du capital humain, moteur de la croissance économique.

D'après A. Smith, l'Etat doit assurer pour accroître la productivité comme le cas de la Grèce Antique. Certaines théories comme celle de la croissance endogène explique qu'au-delà de cette fonction de production de base, il existe un autre facteur déterminant de la croissance d'un pays, le « capital humain ». D'une part, le stock de capital humain (accumulation de travail) permet de soutenir la croissance économique d'un pays avec l'accumulation du capital physique. D'autre part, l'indicateur de développement d'un pays dépend aussi de l'Indice de Développement Humain (IDH).

A l'encontre de Solow, dans la théorie de croissance endogène, Lucas et Romer soutiennent l'idée que le progrès technique prend sources des connaissances de l'homme dans la technologie. La croissance est produite par l'homme de par ses connaissances et ses compétences. Barro insiste sur le rôle de l'Etat dans, l'amélioration du capital humain, ce n'est pas réellement le cas à Madagascar, l'Etat n'y attribue que 0,95% de son budget en 2014 ; D'autres auteurs prônent les bienfaits de l'investissement en éducation et en formation par la théorie du capital humain initiée par SCHULTZ et BECKER.

On retrouve le modèle standard où le prix du marché va exercer une influence négative sur la demande en cas d'enseignement privé. On peut en outre supposer que le coût d'opportunité des salaires perdus pendant la poursuite d'études pèse aussi dans la décision, ce qui mène à la notion d'investissement cout-avantage de BECKER.

SCHULTZ insiste sur la qualité du capital humain. Donc le développement des compétences joue un rôle fondamental dans le développement du pays selon lui. A Madagascar et dans plusieurs Etats de l'Afrique, les compétences requises sur le marché de travail, sont encore embryonnaires pour la plupart de la population active. Pour MINGAT et EICHER, l'investissement en capital humain par l'éducation est surtout lié au calcul avantage-coût avant d'entamer une formation initiale ou continue et à l'origine sociale. C'est une des raisons de la scolarisation dans notre pays.

Ces différents points de vue se réduit à l'homme hédoniste, calculateur sans se soucier des autres. D'autres économistes énoncent les limites du capital humain. Cette théorie explique peu les faits. Il y a d'autres raisons liées à l'origine sociale de Boudon. La théorie de la concurrence de l'emploi de Thurow, et la théorie du signal de Spence qui lient adéquation entre les diplômes, la formation et l'emploi constituent une réalité à Madagascar. Il y a une asymétrie d'information entre le salarié et l'employeur. Les compétences des offreurs de travail ne coïncident pas avec celles qu'attendent les employeurs. Le diplôme devient un outil d'obtention de postes mais un vrai problème au niveau des compétences se pose. On doit toujours approfondir ses acquis pour apprécier un développement personnel et même sociale au profit de la nation. En tout, L'accumulation de capital humain deviendra plus que jamais un facteur clé de croissance et de compétitivité ; il ne faudra pas travailler plus, mais travailler pour donner le meilleur de soi.

Au niveau mondial, et notamment dans les pays d'Afrique Subsaharienne, l'ETFP est un enseignement presque négligé. En effet, les choix sont limités, les jeunes sont instinctivement orientés à l'enseignement général. L'ETFP n'est qu'un deuxième choix. L'offre d'éducation de ce secteur est plus qu'insuffisante. Les enseignants sont pénalisés quantitativement et qualitativement. Notre analyse dégage la situation de l'ETFP avec de nombreuses faiblesses notamment au niveau de l'employabilité des sortants du système et à l'offre d'éducation inadéquate au marché du travail.

Dans la perspective de l'amélioration du développement humain, la refondation du système de formation technique et professionnelle, avec la conception de programmes de formation axés sur la demande sur le marché du travail, l'identification des secteurs à haute intensité d'emploi, l'amélioration de la qualité de la formation doivent être instaurée. La solution est le programme de DCTP. Ce dernier est un moyen pour assurer le développement du capital humain. Ce projet présente des enjeux de grande ampleur. Il est primordial de développer le savoir-faire de l'homme. Le DCTP assure en même temps la croissance économique et le développement humain avec l'amélioration de la productivité et de l'IDH par

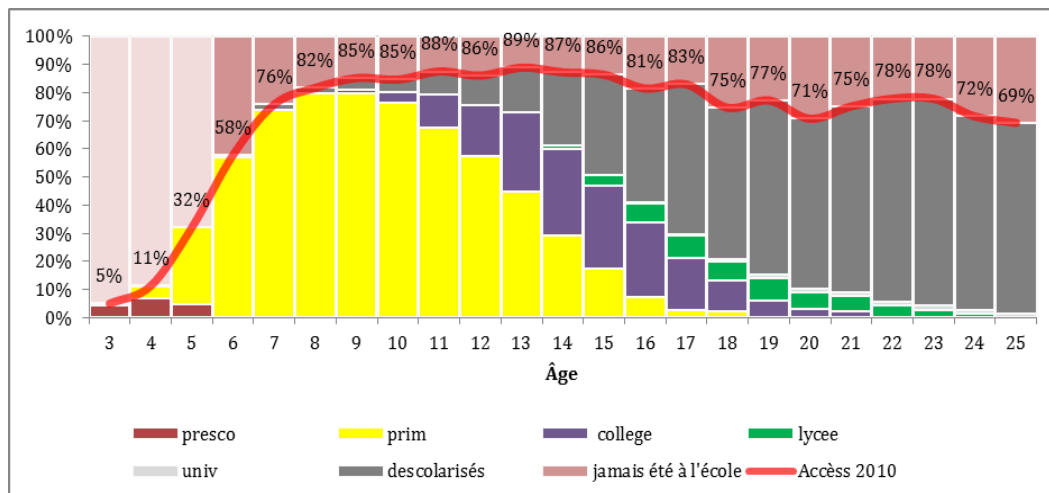
le biais de l'éducation. Il Le DCTP est une nécessité dont on ne peut pas se passer. D'après Leibniz, « ce qui est maître de l'éducation peut changer la face du monde. » L'éducation joue un rôle essentiel dans la vie économique. Mais plus encore, tous les agents économiques peuvent tirer profit des bienfaits de la formation technique et professionnelle avec le renforcement des habilités et des capacités de chacun.

La refonte de l'enseignement technique depuis son programme peut améliorer le contexte de l'enseignement secondaire, mais elle doit être accompagnée d'une série de politiques, actions et mesures visant à mettre sur pied un système plus équitable à tous en prenant en compte le contexte du pays et le marché du travail existant. Le DCTP permettrait d'éliminer progressivement l'inégalité sociale dans l'éducation en matière de contenu du programme, des performances des écoles techniques et professionnelles, et des compétences,

Un réseau d'échanges pour la capitalisation des expériences est vivement souhaité. Il convient à chacun de porter un regard sur les enjeux des compétences non seulement dans l'enseignement professionnel et technique mais aussi dans l'éducation. Cependant, l'amélioration de la qualité des acquis scolaires concerne-t-elle seulement l'enseignement technique ? L'enseignement de base et en particulier l'enseignement supérieur ne peuvent-ils pas adopter ce système et améliorer les compétences des étudiants en quête de travail ?

ANNEXES

ANNEXES 1 : Les enfants et les jeunes malagasy dans le système éducatif :



Source : PIE 2013-2015

ANNEXE 2 : Etat financiers global des établissements publics de l'ETFP année 2012

DEPENSES				RECETTES		
SECTION	RUBRIQUE	COMPTE	MONTANTS	SECTION	COMPTE	MONTANTS
FONCTIONNEMENT	INDEMNITE	60	1 846 904 717,93	FONCTIONNEMENT	11	15 737 682,66
	BIENS ET SERVICES	61	654 537 486,88		70	197 139 708,54
		62	676 100 327,33		74	242 720 873,00
		63	-		75	2 394 257 241,11
		64	347 985 629,12		76	306 768,23
	TRANSFERTS	65	14 075 650,00		77	982 486 046,12
		66	130 631,91		TOTAL	3 832 648 319,66
	TOTAL		3 539 734 443,17	INVESTISSEMENT	10	70 522 921,74
	EXCEDENT		292 913 876,49		11	21 173 723,86
					12	6 079 359,80
INVESTISSEMENT	FINANCEMENT INTERNE	21	77 300 317,80		13	46 981 654,29
		22	-		774-2	35 472 253,65
		23	4 670 000,00		TOTAL	180 229 913,34
		24	45 672 984,00	TOTAL GENERAL		4 012 878 233,00
	TOTAL		127 643 301,80			
	EXCEDENT		52 586 611,54			
TOTAL GENERAL			3 667 377 744,97			

RECETTE	DEPENSES	EXCEDENT
4 012 878 233,00	3 667 377 744,97	345 500 488,03

Source : Annuaire METFP 2012-2013

ANNEXE 3 : Budget des pouvoirs publics et des ministères de l'année 2014

Il est ouvert pour 2014 des crédits de **314 490 370 Milliers d'Ariary** au titre des intérêts de la dette, et de **3 965 157 571 Milliers d'Ariary** au titre des Pouvoirs publics et des Ministères, se répartissant comme suit:

Pouvoirs publics/Ministères	Crédits	Part dans le budget total
Ministère des Finances et du Budget	1 064 593 691	26,85%
Ministère de l'Education Nationale	720 108 590	18,16%
Ministère de la Santé Publique	300 345 850	7,57%
Ministère de l'Agriculture et du Développement Rural	255 759 135	6,45%
Ministère de la Défense Nationale	172 618 347	4,35%
Ministère des Travaux Publics	167 878 265	4,23%
Secrétariat d'Etat chargé de la Gendarmerie	156 355 415	3,94%
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique	145 653 190	3,67%
Ministère de l'Intérieur et de la Décentralisation	106 677 740	2,69%
Ministère de la Sécurité Publique	96 569 382	2,44%
Ministère de la Justice	86 708 297	2,19%
Ministère d'Etat chargé des Infrastructures, de l'Equipeement et de l'Aménagement du Territoire	81 948 346	2,07%
PRIMATURE	81 503 820	2,06%
Ministère des Affaires Etrangères	63 190 464	1,59%
PRESIDENCE DE LA REPUBLIQUE	50 005 566	1,26%
Ministère de l'Environnement, de l'Ecologie et des Forêts	47 482 053	1,20%
Ministère des Transports et de la Météorologie	39 121 820	0,99%
Ministère de l'Emploi, de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle	37 651 851	0,95%
Ministère de l'Eau	36 048 661	0,91%
ASSEMBLEE NATIONALE	30 277 837	0,76%
Ministère de l'Energie	23 848 704	0,60%
Ministère des Ressources Halieutiques et de la Pêche	21 413 975	0,54%
Ministère de la Jeunesse et des Sports	20 051 282	0,51%
Ministère du Commerce et de la Consommation	17 080 324	0,43%

Pouvoirs publics/Ministères	Crédits	Part dans le budget total
Ministère des Postes, des Télécommunications et des Nouvelles Technologies	16 414 239	0,41%
Ministère de la Fonction Publique, du Travail et des Lois Sociales	16 102 085	0,41%
Ministère de la Population, de la Protection Sociale et de la Promotion de la Femme	15 676 360	0,40%
Ministère de la Communication, de l'Information et des Relations avec les Institutions	15 034 739	0,38%
Ministère de l'Elevage et de la Protection animale	13 618 121	0,34%
Ministère de l'Industrie, du Développement du Secteur Privé et des Petites et Moyennes Entreprises	11 485 536	0,29%
Ministère de l'Artisanat, de la Culture et du Patrimoine	9 166 591	0,23%
Ministère de l'Economie et de la Planification	9 114 089	0,23%
SENAT	9 000 001	0,23%
Ministère auprès de la Présidence chargé des Ressources Stratégiques	8 649 865	0,22%
Ministère du Tourisme	7 231 131	0,18%
CONSEIL DE LA RECONCILIATION MALAGASY	5 675 300	0,14%
HAUTE COUR CONSTITUTIONNELLE	5 096 909	0,13%
TOTAL	3 965 157 571	

Source : Nos calculs d'après les données de la Loi de Finance rectificative de l'année 2014

ANNEXE 4 : LISTE DES SECTEURS ET FILIERES PAR PROVINCE ET PAR REGION

REGION	SECTEUR	FILIERE
ALAOTRA-MANGORO	AGRICOLE	MECANIQUE AGRICOLE
	GENIE CIVIL	BATIMENT ET TRAVAUX PUBLIC
	INDUSTRIEL	ART ET METIER DU BOIS
		MECANIQUE AUTOMOBILE
		STRUCTURES METALLIQUES
	TERTIAIRE	COMMERCIAL (G3)
		GESTION (G2)
		INFORMATIQUE
		MARKETING
		TERTIAIRE (FTG)
AMORON'I	AGRICOLE	AGRICULTURE

REGION	SECTEUR	FILIERE
MANIA		ELEVAGE
	GENIE CIVIL	BATIMENT ET TRAVAUX PUBLIC
	HABILLEMENT	COUPE COUTURE ET BRODERIE
		COUTURE SUR MESURE
	INDUSTRIEL	ART ET METIER DU BOIS
		STRUCTURES METALLIQUES
	TERTIAIRE	COMMERCIAL (G3)
		GESTION (G2)
		TERTIAIRE (FTG)
ANALAMANGA	AGRICOLE	AGRICULTURE
		ELEVAGE
		GENIE AGRICOLE
	ART ET TECHNIQUE	ART ET TECHNIQUE (FTG)
	GENIE CIVIL	SOINS ET ESTHETIQUE
		BATIMENT ET TRAVAUX PUBLIC
		GENIE CIVIL (FTG)
		TOPOGRAPHIE
	GENIE INDUSTRIEL	GENIE INDUSTRIEL (FTG)
		TECHNOLOGIQUE
	HABILLEMENT	COUPE COUTURE ET BRODERIE
		COUTURE SUR MESURE
		HABILLEMENT (FTG)
	INDUSTRIEL	ART ET METIER DU BOIS
		CONSTRUCTION NAVALE
		ELECTRONIQUE
		ELECTROTECHNIQUE
		FABRICATION MECANIQUE
		FROID INDUSTRIEL
		IMPRIMERIE
		INDUSTRIEL (FTG)
		INSTALLATION SANITAIRE ET THERMIQUE
		MAINTENANCE DES MACHINES INDUSTRIELLES
		MECANIQUE AUTOMOBILE
		STRUCTURES METALLIQUES
	TERTIAIRE	COMMERCIAL (G3)
		COMMUNICATION
	TERTIAIRE	DROIT
		FINANCE
		GESTION (G2)
		GESTION ET COMMERCE
		GESTION ET MANAGEMENT

REGION	SECTEUR	FILIERE
ANALAMANGA		INFORMATIQUE
		LANGUE
		MARKETING
		MULTIMEDIA
		SECRETARIAT (G1)
	TETIAIRE	TERTIAIRE (FTG)
	TOURISME & HOTELLERIE	HOTELLERIE
		RESTAURATION
		TOURISME
		Tronc commun TH
ANALANJIROFO	GENIE CIVIL	BATIMENT ET TRAVAUX PUBLIC
	HABILLEMENT	COUPE COUTURE ET BRODERIE
	INDUSTRIEL	ART ET METIER DU BOIS
		INSTALLATION SANITAIRE ET THERMIQUE
		STRUCTURES METALLIQUES
	TERTIAIRE	COMMERCIAL (G3)
		GESTION (G2)
ANOSY	GENIE CIVIL	BATIMENT ET TRAVAUX PUBLIC
	INDUSTRIEL	MECANIQUE AUTOMOBILE
		STRUCTURES METALLIQUES
	TERTIAIRE	GESTION (G2)
ATSIMO-ANDREFANA	AGRICOLE	AGRICULTURE
		ELEVAGE
	GENIE CIVIL	BATIMENT ET TRAVAUX PUBLIC
		GENIE CIVIL (FTG)
	INDUSTRIEL	ART ET METIER DU BOIS
		ELECTROTECHNIQUE
		FABRICATION MECANIQUE
		INDUSTRIEL (FTG)
		MAINTENANCE DES MACHINES INDUSTRIELLES
		MECANIQUE AUTOMOBILE
		STRUCTURES METALLIQUES
	TERTIAIRE	COMMERCIAL (G3)
		GESTION (G2)
		INFORMATIQUE
		SECRETARIAT (G1)
		TERTIAIRE (FTG)
ATSIMO-ATSINANANA	GENIE CIVIL	BATIMENT ET TRAVAUX PUBLIC
	INDUSTRIEL	ART ET METIER DU BOIS
		ELECTROTECHNIQUE
		STRUCTURES METALLIQUES

REGION	SECTEUR	FILIERE
	TERTIAIRE	GESTION (G2)
ATSINANANA	GENIE CIVIL	BATIMENT ET TRAVAUX PUBLIC
		GENIE CIVIL (FTG)
	GENIE INDUSTRIEL	GENIE INDUSTRIEL (FTG)
	HABILLEMENT	COUPE COUTURE ET BRODERIE
	INDUSTRIEL	ART ET METIER DU BOIS
		ELECTROTECHNIQUE
		FABRICATION MECANIQUE
		INSTALLATION SANITAIRE ET THERMIQUE
		MECANIQUE AUTOMOBILE
		STRUCTURES METALLIQUES
	TERTIAIRE	GESTION (G2)
		SECRETARIAT (G1)
		TERTIAIRE (FTG)
	TOURISME & HOTELLERIE	HOTELLERIE
		TOURISME
BETSIBOKA	GENIE CIVIL	BATIMENT ET TRAVAUX PUBLIC
	TERTIAIRE	GESTION (G2)
BOENY	AGRICOLE	AGRICULTURE
	GENIE CIVIL	BATIMENT ET TRAVAUX PUBLIC
	HABILLEMENT	COUPE COUTURE ET BRODERIE
	INDUSTRIEL	ART ET METIER DU BOIS
		ELECTROTECHNIQUE
		FABRICATION MECANIQUE
		MECANIQUE AUTOMOBILE
		STRUCTURES METALLIQUES
	TERTIAIRE	COMMERCIAL (G3)
		GESTION (G2)
	TERTIAIRE	GESTION ET COMMERCE
		INFORMATIQUE
		SECRETARIAT (G1)
	TOURISME & HOTELLERIE	HOTELLERIE
		RESTAURATION
BONGOLAVA	INDUSTRIEL	MECANIQUE AUTOMOBILE
	TERTIAIRE	GESTION (G2)
DIANA	GENIE CIVIL	BATIMENT ET TRAVAUX PUBLIC
	HABILLEMENT	COUPE COUTURE ET BRODERIE
DIANA	INDUSTRIEL	ART ET METIER DU BOIS
		ELECTRONIQUE
		ELECTROTECHNIQUE
		FABRICATION MECANIQUE

REGION	SECTEUR	FILIERE
		INDUSTRIEL (FTG)
		MAINTENANCE DES MACHINES INDUSTRIELLES
		MECANIQUE AUTOMOBILE
		STRUCTURES METALLIQUES
	TERTIAIRE	COMMERCIAL (G3)
		GESTION (G2)
		SECRETARIAT (G1)
		TERTIAIRE (FTG)
	TOURISME & HOTELLERIE	RESTAURATION
IHOROMBE	GENIE CIVIL	BATIMENT ET TRAVAUX PUBLIC
	TERTIAIRE	GESTION (G2)
ITASY	GENIE CIVIL	BATIMENT ET TRAVAUX PUBLIC
		GENIE CIVIL (FTG)
	HABILLEMENT	COUPE COUTURE ET BRODERIE
		COUTURE SUR MESURE
	TERTIAIRE	COMMERCIAL (G3)
		GESTION (G2)
		TERTIAIRE (FTG)
MATSIATRA AMBONY	AGRICOLE	AGRICULTURE
		ELEVAGE
	GENIE CIVIL	BATIMENT ET TRAVAUX PUBLIC
		GENIE CIVIL (FTG)
	GENIE INDUSTRIEL	GENIE INDUSTRIEL (FTG)
	INDUSTRIEL	ART ET METIER DU BOIS
	INDUSTRIELLE	ELECTROTECHNIQUE
		FABRICATION MECANIQUE
		INDUSTRIEL (FTG)
		MAINTENANCE DES MACHINES INDUSTRIELLES
		MECANIQUE AUTOMOBILE
		STRUCTURES METALLIQUES
	TERTIAIRE	COMMERCIAL (G3)
		GESTION (G2)
		GESTION ET COMMERCE
		GESTION ET MANAGEMENT
MATSIATRA AMBONY	TERTIAIRE	INFORMATIQUE
		SECRETARIAT (G1)
		TERTIAIRE (FTG)
	TOURISME & HOTELLERIE	TOURISME
MELAKY	GENIE CIVIL	BATIMENT ET TRAVAUX PUBLIC
	INDUSTRIEL	ELECTROTECHNIQUE

REGION	SECTEUR	FILIERE
		STRUCTURES METALLIQUES
	TERTIAIRE	GESTION (G2)
MENABE	ART ET TECHNIQUE	SOINS ET ESTHETIQUE
	GENIE CIVIL	BATIMENT ET TRAVAUX PUBLIC
	HABILLEMENT	COUTURE SUR MESURE
		HABILLEMENT (FTG)
	INDUSTRIEL	ART ET METIER DU BOIS
		CONSTRUCTION NAVALE
		STRUCTURES METALLIQUES
	TERTIAIRE	GESTION (G2)
		LANGUE
	TOURISME & HOTELLERIE	TOURISME
		TOURISME & HOTELLERIE (FTG)
SAVA	GENIE CIVIL	BATIMENT ET TRAVAUX PUBLIC
	HABILLEMENT	COUTURE SUR MESURE
	INDUSTRIEL	ART ET METIER DU BOIS
		ELECTROTECHNIQUE
		MECANIQUE AUTOMOBILE
	TERTIAIRE	GESTION (G2)
SOFIA	GENIE CIVIL	BATIMENT ET TRAVAUX PUBLIC
	INDUSTRIEL	ART ET METIER DU BOIS
	TERTIAIRE	GESTION (G2)
VAKINANKARAT RA	AGRICOLE	AGRICULTURE
		ELEVAGE
		MECANIQUE AGRICOLE
	AGRONOMIE	Agriculture, élevage, environnement
	GENIE CIVIL	BATIMENT ET TRAVAUX PUBLIC
		GENIE CIVIL (FTG)
	GENIE INDUSTRIEL	CHIMIE INDUSTRIELLE
	HABILLEMENT	COUPE COUTURE ET BRODERIE
		COUTURE SUR MESURE
VAKINANKARAT RA	INDUSTRIEL	ART ET METIER DU BOIS
		ELECTROTECHNIQUE
		FABRICATION MECANIQUE
		MECANIQUE AUTOMOBILE
		STRUCTURES METALLIQUES
	TERTIAIRE	COMMERCIAL (G3)
		GESTION (G2)
		GESTION ET COMMERCE
		GESTION ET MANAGEMENT
		INFORMATIQUE

REGION	SECTEUR	FILIERE
		SECRETARIAT (G1)
VATOVAVY-FITOVINANY	GENIE CIVIL	BATIMENT ET TRAVAUX PUBLIC
	INDUSTRIEL	MECANIQUE AUTOMOBILE
	TERTIAIRE	GESTION (G2)
Total général		

Source : Annuaire METFP 2012-2013

ANNEXE 5 : EFFECTIF DU PERSONNEL ENSEIGNANT PAR DIPLÔME

DIPLÔME PERSONNEL	T	F
Autre	69	23
BACCALAUREAT DE L'ENSEIGNEMENT GENERAL	10	2
BACCALAUREAT DE L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE	6	5
BREVET DE TECHNICIEN SUPERIEUR	1	1
BREVET D'ETUDE DU PREMIER CYCLE	117	32
BREVET D'ETUDE PROFESSIONNEL	2	0
BREVET TECHNIQUE	4	0
CERTIFICAT D'APTITUDE PEDAGOGIQUE/COLLEGE D'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE	2	0
CERTIFICAT DE FIN D'ETUDE DU PREMIER CYCLE DE L'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE	11	5
CERTIFICAT D'APTITUDE A L'ENSEIGNEMENT	2	0
CERTIFICAT DE FIN D'APRENTISSAGE	2	2
CERTIFICAT DE FIN D'ETUDE PROFESSIONNEL EN ADMINISTRATION ECONOMIE ET COMMERCE	1	1
CERTIFICAT D'APTITUDE A L'ENSEIGNEMENT/COLLEGE D'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE 2	2	2
CERTIFICAT D'APTITUDE PROFESSIONNELLE	9	2
BREVET D'AGENT D'EXECUTION	1	0
CERTIFICAT D'APTITUDE A L'ENSEIGNEMENT/EDUCATION DE BASE	2	2
CERTIFICAT D'APTITUDE PEDAGOGIQUE/EDUCATION PHYSIQUE ET SPORTIVE	1	0
ATTESTATION D'ETUDES APPROFONDIES	13	5
CAPACITE EN DROIT	10	3
CERTIFICAT D'APTITUDE A L'ENSEIGNEMENT/COLLEGE D'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE 1	2	1
CERTIFICAT DE FIN D'ETUDES/FORMATION PROFESSIONNELLE 1	3	0
CERTIFICAT DE FIN DE FORMATION	5	0
CERTIFICAT DE FIN D'ETUDES	2	0
CERTIFICAT D'APTITUDE PEDAGOGIQUE DE L'ECOLE NORMALE	10	2
CERTIFICAT ADAMA	6	2
CERTIFICAT D'APTITUDE A L'ENSEIGNEMENT/ENSEIGNEMENT PRIMAIRE	7	3
CERTIFICAT ASSISTANT(E) DE DIRECTION	1	0
ATTACHE DE PLANIFICATION	12	6
BACCALAUREAT PROFESSIONNEL	1	1
Total général	314	100

Source : Annuaire METFP 2012-2013

BIBLIOGRAPHIE

Ouvrages

AMABLE Bruno, « *Un survol des théories de la croissance endogène* », Université de Paris I, Texte de Mars 2000.

BECKER Gary S., « *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* », 3^e édition. University of Chicago Press, 1964, 1993

GRAVOT Pierre, « *Economie de l'éducation* », édition Economica, 1996

HOULDER, J.A., « *Ohabolana ou preoverbes malagasy* », Edition FRGS, 1960

LE BOTERF Guy, DUPOUEY Paul, VIALLET François, « *L'audit de la formation professionnelle* », Les éditions d'organisation, 1985

MYRDAL Gunnar, « *The challenge of poverty* », traduction française, édition Gallimard, 1972

RAVELOMANANTSOA Solofo, « *Analyse des besoins de compétences* », FORMGED, septembre 2008

SCHULTZ T.W., « *Il n'est de richesses que d'hommes* », Bonnel Editions, Paris, Economie sans rivage, 1983.

SMITH Adam (1776), « *Recherches sur la nature et les causes de la richesse des nations.* » Les Grands Thèmes. (Extraits), Traduction française 1949, Edition 26 février 2002.

WALTHER Richard et GAURON André, « *Le financement de la formation professionnelle en Afrique étude de cas sur cinq fonds de la formation* », Institut du Temps Géré (ITG), Février 2006

Articles et rapports

Banque mondiale, « *Le défis de l'expansion de l'enseignement secondaire et de la formation à Madagascar* », document de travail de la Banque Mondiale no. 143, Série : le développement humain en Afrique, mai 2008.

BASHIR Sajitha, « *Mieux former la population active pour préparer l'avenir* », document de travail de la Banque Mondiale no. 157, Série : le développement humain en Afrique, 2008.

CARRERO Perez E., Hakim G., Réforme de l'enseignement technique et de la formation professionnelle au Moyen-Orient et en Afrique du Nord, European Training Foundation, The World Bank, 2006, « L'actualité des services aux entreprises » n° 12, juin 2006.

Gouvernement de Madagascar, « *Procédure d'élaboration et de vote des lois de finance à Madagascar* », LOLF du n°2004 – 007 DU 26 juillet 2004 sur les lois de finances

Gouvernement malagasy, « *Politique Générale de l'Etat* », mai 2014.

INSTAT, Gouvernement de Madagascar, UNICEF, « *Enquête nationale sur le suivi des objectifs du millénaire pour le développement à Madagascar : Assurer l'éducation primaire pour tous* », 2012-2013.

MALINVAUD Edmond, « *Éducation et développement économique* », in: Économie & prévision. Numéro 116, 1994.

MEETFP, « *Annuaire statistiques du MEETFP Madagascar 2012-2013* ».

MEETFP, « *Assises pour un meilleur développement des compétences BTP et ressources stratégiques* », rapport des assises du 21 au 22 octobre 2014.

PNUD, « *Rapport sur le développement humain 2014 : pérenniser le progrès humain* », 2014.

PNUD, « *Rapport sur le développement humain 2011* », Notes techniques du calcul de l'IDH

Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport Québec, « *Cadre de référence sur la planification des activités d'apprentissage et d'évaluation, formation professionnelle* », 2005

Stratégie de la Banque mondiale pour l'éducation, « *Apprentissage pour tous, Investir dans l'acquisition de connaissances et de compétences pour promouvoir le développement* », Horizon 2020

UNESCO, « *Données mondiales de l'éducation* », VII 2010/2011

UNESCO-BREDA, « *UNESCO-BREDA Cadre d'action pour l'EFTP* », février 2009

WEGNER Lucia, « *Investir dans la jeunesse africaine* », Centre de développement de l'OCDE rédigé à partir du rapport Perspectives économiques africaines 2008, Repères n°62, avril 2008.

Mémoires consultés

ADOLPHE Heriniaina Michaël, « *Education et formation, instruments pour la lutte contre la pauvreté à Madagascar* », 2008.

ANDRIANJATOVO Harinesy Annie Mireille, « *L'éducation pour tous face au développement économique malgache* », 2010.

RASOLOHERY Harris Prisca Selagine, « *Analyse économique du système éducatif malgache* », 2010.

Webographie

<http://stats.oecd.org/Index.aspx>

<http://www.fpt-francophonie.org>

<http://www.larousse.fr>

www.africaneconomicoutlook.org

www.auf.org

www.hdr.undp.org

www.instat.mg

www.meetfp.gov.mg

www.oecd.org

TABLE DES MATIERES :

Remerciements	i
Liste des acronymes	ii
Liste des Tableaux.....	iv
Liste des graphiques	v
SOMMAIRE	vi
INTRODUCTION.....	1
PARTIE I : CADRE CONCEPTUEL ET THEORIQUE DU CAPITAL HUMAIN	3
Chapitre I : Les théories liées à l'éducation et à la formation	4
Section 1- Le développement et la croissance économique :	4
1. L'enjeu du développement et de la croissance :	4
2. Amartya Sen et l'Indice de Développement Humain :	5
Section 2- Les théories de la croissance liées au capital humain :	7
1. Les précurseurs de la théorie :	8
1.1 Adam Smith :	8
1.2 Malthus et la croissance limitée	8
1.3 L'essence économique de l'homme selon Joseph Schumpeter	9
2. Les théories de croissance endogène :	9
3. Théorie du capital humain :	11
3.1 Théodore Schultz :	11
3.2 Gary Becker :	12
3.3 Le modèle d'arbitrage entre rendement et risque.....	13
4. Les limites du capital humain :	13
4.1 Théorie du filtre d'Arrow	13
4.2 Théorie du signal de Spence	13
4.3 Les modèles de concurrence pour l'emploi de Thurow	14
4.4 Théorie sociologique de l'individu rationnel de Boudon.....	14

Section 3- La pensée traditionnelle malagasy sur l'éducation:	15
Chapitre II : Les concepts autour de la compétence technique et professionnelle	16
Section 1- L'enseignement technique et professionnelle et la définition d'une réforme :	16
1. L'enseignement technique et professionnel.....	16
2. La réforme du système éducatif :.....	18
Section 2- Les concepts sur les compétences :	19
1. La compétence :	19
2. L'Approche Par Compétence (APC)	20
3. Analyse des besoins en compétences.....	21
4. Le développement des compétences :	22
5. Notion de curriculum	24
PARTIE II : ANALYSE ET CONTEXTE DU DEVELOPPPEMENT DES COMPETENCES TECHNIQUES ET PROFESSIONNELLES A MADAGASCAR.....	26
Chapitre I : La situation actuelle de la formation professionnelle.....	27
Section 1- Regard sur l'enseignement technique et professionnel dans le monde..	27
Section 2- L'environnement éducatif à Madagascar	29
1. Le cursus scolaire.....	29
2. Remise en question du système éducatif en général :	30
Section 2- La place de la formation technique et Professionnelle à Madagascar....	32
1. La structure administrative du MEETFP	32
2. L'offre d'enseignement technique et professionnelle :	32
2.1 Les établissements dans l'ETFP et les filières proposés :	33
2.2 Les sources de financement en éducation :	34
2.2.1 Les dépenses publiques dans le secteur éducation :	34
2.2.2 Les organismes pour le renforcement de l'ETFP :	39
2.3 Les demandes d'éducation dans ce secteur :	40
Section 3- les failles de l'ETFP :	43

1. L'employabilité des sortants de l'ETFP à Madagascar :	43
2. Les défaillances de l'ETFP :	44
Chapitre II : Les enjeux et les défis du développement de compétences	47
Section 1- Les réalités du DCTP :	47
1. Les exemples de cas de DCTP en Afrique et l'idée de réformes du MEETFP Madagascar :	47
1.1 Le DCTP en Afrique	47
1.1.1 Les raisons du DCTP :	47
1.1.2 Le programme de développement de compétences :	48
1.2 Le DCTP à Madagascar :	50
1.2.1 Les secteurs concernés :	50
1.2.2 Les stratégies et les moyens déployés	53
Section 2- Les enjeux de ce projet :	54
1. Enjeu stratégique.....	54
2. Enjeu économique.....	55
3. Enjeu politique :	55
4. Enjeu de mondialisation :	56
Section 3- Les défis de sa conception et sa réalisation.....	56
1. Les défis à relever	56
1.1 Défi d'innovation et de compétitivité.....	56
1.2 Défi en matière d'employabilité et d'insertion professionnelle	57
1.3 Défis de gouvernance	58
1.4 Défi en matière de renforcement des qualités du capital humain et de l'entrepreneuriat :	58
2. Les recommandations et la rénovation de l'éducation de base.....	58
CONCLUSION GENERALE	62
ANNEXES	ix
BIBLIOGRAPHIE	xviii

NOM : RANDRIAMAMPITA

PRENOMS : Nolalaina Sonia

TITRE : Réforme vers le développement des compétences techniques et professionnelles à Madagascar (2005-2014)

Nombre de pages : 83

Tableaux : 4

Graphiques : 8

Annexes : 5

RESUME

L'amélioration du capital humain est une nécessité pour l'évolution de la croissance économique menant à un développement humain. La considération de l'enseignement technique et professionnelle a été écartée des stratégies centrales et des politiques nationales dans de nombreux pays tel le cas de Madagascar. La place de la formation professionnelle doit être remise en question. Elle est l'outil qui active l'emploi aux jeunes et aux déscolarisés.

Ce mémoire décrit la situation de l'enseignement technique à Madagascar. Il analyse les besoins de compétences et justifie le besoin d'une réforme dans ce système. Le développement des compétences technique professionnelles (DCTP) est un facteur de compétitivité et d'employabilité pour la population notamment pour les jeunes. L'intérêt du développement de compétence est d'une grande envergure pour le pays au niveau microéconomique en termes de productivité et de croissance. Il permet le développement du pays en améliorant le développement du capital humain avec l'IDH. Cet ouvrage constitue un outil de travail et de concertation pour tous afin de trouver une solution et permettre l'adéquation emploi-formation dans le pays.

Mots-clés : capital humain, enseignement technique, développement des compétences, croissance économique, développement humain.

Encadreur : Monsieur RAZAFINDRAKOTO Jean Lucien

Adresse de l'impétrante : Bloc 15/3, cités 67 Ha, Nord-Ouest