



REPOBLIKAN'I MADAGASIKARA
Fitiavana - Tanindrazana - Fandrosoana

La Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (PNEFP)



Le mot du Premier Ministre.....

L'emploi ne consiste pas uniquement en une activité permettant de gagner de l'argent. En effet, il s'agit d'une activité que l'homme accomplit, à travers laquelle il se réalise, à son profit et au profit de la société dans laquelle il vit. Les Malgaches sont réputés pour leur capacité à subvenir, d'une manière ou d'une autre, à leurs besoins et à survivre dans la plus pénible des situations. Cette résilience, toutefois, cache mal le désespoir quotidien de nos citoyens qui aspirent à de lendemains meilleurs que seules l'existence et la réalisation d'une politique adéquate peuvent rendre effectifs.

L'actuelle déliquescence de la société résulte indubitablement de la crise de l'emploi caractérisée par un fort taux de chômage chez les jeunes et par la prépondérance de l'informel. La question touchant ainsi une dimension dépassant l'individu, le Gouvernement s'investit désormais pleinement dans le vaste chantier de reconstruction socioéconomique visant à bâtir une société malgache moderne et prospère, respectueuse de la dignité humaine et des droits de l'homme.

La promotion de l'emploi décent est l'un des moyens pour y parvenir parce qu'elle présente un double enjeu pour le pays : d'une part, un enjeu économique car l'emploi est la principale source de richesse et d'autre part, un enjeu social car il constitue un moyen d'intégration sociale et de fierté nationale. Le Plan National de Développement intègre le concept dans son Axe 4 qui mentionne la nécessité d'une revalorisation du capital humain par l'enseignement technique et la formation professionnelle en conformité aux normes internationales.

C'est précisément en vue d'assurer la mise en œuvre du Plan National de Développement en matière d'emploi et de formation professionnelle que le Ministère de l'Emploi, de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle a pris l'initiative d'élaborer une stratégie ambitionnant le plein emploi et prenant en compte son adéquation avec la formation professionnelle. Ne voulant pas être en reste du processus, le B.I.T et l'UNESCO ainsi que l'ensemble des acteurs publics et privés avaient accompagné le Ministère dans cette longue quête dont l'aboutissement est la Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (PNEFP).

La PNEFP cristallise l'ambition de l'Etat malagasy d'assurer le bien-être de chaque citoyen et témoigne de la pertinence de réunir en un département ministériel le volet Emploi et le volet Formation professionnelle. Je ne puis que féliciter le Ministère de l'Emploi, de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle, ainsi que tous ses partenaires pour l'aboutissement de cette vaste entreprise et ose espérer que sa mise en œuvre impactera le quotidien de nos citoyens.

Le Premier Ministre, Chef du Gouvernement



RAVELONARIVO Jean

Preface.....

Les défis actuels relatifs à l'emploi sont à peu près les mêmes qu'il y a une dizaine d'années c'est-à-dire : accroissement démographique entraînant une injection massive de jeunes sans formation sur le marché du travail, pauvreté et insécurité sociale, importante migration urbaine vecteur d'instabilité encore plus grande car gonflant le secteur informel, absence de système de protection sociale perpétuant la spirale de pauvreté.

Ce sont les raisons qui avaient poussé le Ministère de l'Emploi, de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle à élaborer la Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. S'insérant dans le Plan National de Développement, dont la dénomination elle-même est plus ambitieuse qu'une simple réduction de la pauvreté, la Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle traduit la volonté politique de l'Etat d'inscrire dans son agenda de développement la promotion du plein emploi décent.

Pour ce faire, la Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle établit officiellement un lien entre l'emploi et la formation et concrétise l'idée selon laquelle les formations dispensées doivent répondre aux besoins réels des demandeurs de main d'œuvre; c'est le principe de l'adéquation emploi-formation. Elle repose ensuite sur le partenariat public-privé en termes de définition et de réalisation des missions.

Une nouvelle forme de répartition des grands secteurs de l'emploi est également initiée par cette nouvelle politique. En effet, d'une part l'ancienne répartition primaire, secondaire et tertiaire occulte beaucoup d'autres réalités ; d'autre part, le découpage de l'emploi en quatre grands bassins sectoriels - emploi rural, emploi moderne privé, emploi moderne public, emploi temporaire et/ ou saisonnier - reconnu dans la précédente Politique Nationale de l'Emploi, n'est plus adapté au contexte économique actuel. C'est ainsi que la PNEFP se fonde sur la reconnaissance de cinq secteurs d'activités à grands potentiels de croissance et de création d'emplois qui doivent faire l'objet d'un investissement prioritaire pour le développement des compétences. Il s'agit des secteurs suivants : i) Développement Rural (DR); ii) Tourisme-Hôtellerie-Restaurant (THR) ; iii) Textile-Habillement-Accessoires (THA) ; iv) Technologies de l'Information et de la communication (TIC) et enfin v) Bâtiment-Travaux-Publics et Ressources Stratégiques (BTP/RS).

Nous tenons à adresser notre profonde reconnaissance et nos sincères remerciements à tous les partenaires institutionnels, techniques et financiers, à tous les acteurs du secteur privé et à ceux de la société civile pour leur participation active lors du processus d'élaboration de cette PNEFP. Nous les remercions également, d'ores et déjà, pour leur engagement à conjuguer leurs efforts avec les nôtres pour sa mise en œuvre.

Le Ministre de l'Emploi,
de l'Enseignement Technique
et de la Formation Professionnelle
RAMANANTSOA Ramarcel Benjamina

Sommaire.....

Le mot du Premier Ministre	3
Préface	5
Acronymes	9
Introduction	12
Chapitre I : Les éléments contextuels de la promotion de l'emploi et de la formation à Madagascar	14
1.1. La démographie malgache	14
1.2. La situation économique malgache	14
1.1.1. L'analyse des potentialités de développement du secteur du Développement Rural.....	15
1.1.2. L'analyse des potentialités de développement du secteur des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC)	17
1.1.3. L'analyse des potentialités de développement du secteur BTP/Ressources stratégiques.....	18
1.1.4. L'analyse des potentialités de développement du secteur Tourisme, Hôtellerie et Restauration (THR)	20
1.1.5. L'analyse des potentialités de développement du secteur Textile, Habillement et Accessoires	21
En guise de conclusion de l'approche sectorielle.....	23
1.3. La situation de l'emploi à Madagascar	23
1.3.1. Les taux d'activité et de sous-emploi de la population active	23
1.3.2. La prédominance du secteur et de l'emploi informels.....	24
1.4. Le système d'enseignement primaire	24
1.4.1. Les diverses phases de l'accès à l'enseignement primaire.....	24
1.4.2. Les variations du taux d'achèvement de l'enseignement primaire et de transition vers le collège	24
1.5. Le système d'ETFP malgache.....	27
1.5.1. Les données de base de l'ETFP.....	27
1.5.2. L'absence de la prise en compte de la production de compétences hors du champ de l'ETFP	28
1.6. L'organisation de la tutelle de l'ETFP	30
1.7. Les limites, les contraintes et les acquis de la création d'emplois.....	31
1.7.1. Les limites et les contraintes de la création d'emplois	31
1.7.2. Les acquis de la création d'emplois	32
Chapitre II : Les fondements de la PNEFP	33
2.1. Le périmètre global de la PNEFP	33
2.1.1. La base économique	33
2.1.2. La base environnementale	34
2.1.3. La base sociale.....	34

2.2. La vision, les composantes et les axes stratégiques de la PNEFP.....	34
2.2.1. La vision.....	34
2.2.2. Les finalités de la PNEFP.....	34
2.2.3. Les composantes et les axes stratégiques de la PNEFP.....	35
2.2.4. Les principes directeurs de la mise en œuvre de la PNEFP : vers une transformation socioéconomique du pays.....	35
Chapitre III : Le développement des axes stratégiques de la PNEFP.....	37
3.1. La composante développement des compétences pour l'amélioration de l'employabilité des ressources humaines.....	37
3.1.1. Premier axe de mise en œuvre : la réforme de la gouvernance de l'ETPF/DC.....	37
3.1.2. Deuxième axe de mise en œuvre : le financement de la réforme de l'EETFP/DC.....	39
3.1.3. Troisième axe de mise en œuvre : la constitution d'un système d'information pertinent sur le marché du travail et la formation professionnelle (SIMTFP).....	40
3.1.4. Quatrième axe de mise en œuvre : une ingénierie harmonisée de certification et de formation.....	40
3.1.5. Cinquième axe de mise en œuvre : la constitution de dispositifs d'ETFP/DC équitables et adaptés aux défis à relever.....	41
3.1.6. Sixième et dernier axe de mise en œuvre : former pour insérer et réinsérer.....	42
3.2. La composante « Promotion des conditions/mesures favorables à la création et à la promotion de l'Emploi ».....	44
3.2.1. Septième axe de mise en œuvre : Dynamiser le marché du travail en favorisant la promotion des activités privées créatrices d'emploi.....	45
3.2.2. Huitième axe de mise en œuvre : Promouvoir l'application de la législation du travail.....	49
3.2.3. Neuvième axe de mise en œuvre : Promouvoir l'application et l'extension du dispositif de protection sociale à tous.....	50
Chapitre IV : La stratégie de mise en œuvre de la PNEFP.....	51
4.1. Les plans d'actions opérationnels.....	51
4.2. Les instances de gouvernance et de pilotage de la PNEFP.....	52
4.3. Les risques et les mesures de mitigations.....	52
Conclusions.....	53
Annexe 1 : Définition des concepts.....	54
Annexe 2 : Bibliographie.....	56

Acronymes

ADEA	Association pour le Développement de l'Education en Afrique
AFD	Agence Française de Développement
AFRISTAT	Observatoire Economique et Statistique d'Afrique Subsaharienne
AGEF	Assises Générales de l'Emploi et de la Formation
AGOA	African Growth and Opportunity Act
AGR	Activité Génératrice de Revenus
AMB	Apprentissage des Métiers de Base
APC	Approche par les Compétences
AREF	Assises Régionales de l'Emploi et de la Formation
AUF	Agence Universitaire de la Francophonie
BAC	Baccalauréat
BACPRO	Baccalauréat Professionnel
BAD	Banque Africaine de Développement
BEP	Brevet d'Etudes Professionnelles
BEPC	Brevet d'Etude de fin du Premier Cycle
BIT	Bureau International du Travail
BM	Banque Mondiale
BTP	Bâtiments et Travaux Publics
BTS	Brevet de Technicien Supérieur
CAP	Certificat d'Aptitude Professionnelle
CAP-EPT	Renforcement des Capacités pour l'Education Pour Tous
CAT	Cellule d'Appui Technique
CCA	Common Country Assessment
CDMT	Cadre de Dépenses à Moyen Terme
CEPE	Certificat d'Etude Primaire Elémentaire
CFA	Certificat de Fin d'Apprentissage
CFF	Certification de Formation
CFP	Centre de Formation Professionnelle
CN2PC	Comité National Partenarial de Pilotage et de Coordination
CNaPS	Caisse Nationale de Prévoyance Sociale
CNC	Cadre National de Certification
CNEF	Comité National Emploi Formation
CNSPERP	Comité National de Suivi de la Promotion de l'Emploi et de la Réduction de la Pauvreté
CR2PC	Comité Régional Partenarial de Pilotage et de Coordination
CS2PC	Comité Sectoriel Partenarial de Pilotage et de Coordination
CSC	Cadre Sectoriel de Certification
DAAQ	Direction de l'Accréditation et de l'Assurance Qualité
DAMB	Direction de l'apprentissage des métiers de base
DC	Développement des Compétences
DCTP	Développement des Compétences Techniques et Professionnelles
DEUG	Diplôme d'Etude Universitaire Générale

DEVCO	Direction Générale pour le Développement et la Culture (Commission Européenne)
DPPMPAE	Direction de la Professionnalisation des Petits Métiers et de la Promotion de l'Auto-Emploi
DRETFP	Direction Régionale de l'Emploi et de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle
DSI	Direction du Système d'Information
DTS	Diplôme de Technicien Supérieur
EDD	Education au Développement Durable
EFFP	Enseignement technique et Formation professionnelle
EGEF	Etats Généraux de l'Emploi et de la Formation
ENEMPSI	Enquête Nationale sur l'Emploi et le Secteur informel
EPT	Education Pour Tous
ETFP	Enseignement Technique et Formation Professionnelle
FIDA	Fonds International pour le Développement de l'Agriculture
FORMAPRO BTP	Formation Professionnelle dans le secteur du BTP
FORMAPROD	Programme de Formation Professionnelle et d'Amélioration de la Productivité Agricole
FPI	Formation Professionnelle Initiale
FPQ	Formation Professionnelle Qualifiante
FTG	Formation Technologique Générale
GE	Grande Entreprise
GELOSE	Gestion Locale Sécurisée
GIZ	Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (Coopération allemande)
HIMO	Haute Intensité de Main d'Œuvre
IDH	Indice de Développement Humain
IECD	Institut Européen pour l'Education et la Culture
INFOR	Institut de la Formation Professionnelle
INISAR	Institut National des Informations et de Soutien à l'Amélioration des Revenus
INSTAT	Institut National des Statistiques
IST	Institut Supérieur de Technologie
LTP	Lycées Techniques et Professionnels
MEETFP	Ministère de l'Emploi, de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle
MPE	Moyennes et petites entreprises
OCDE	Organisation de Coopération et de Développement Economique
OIM	Office International des Migrations
OIT	Organisation Internationale du Travail
OMD	Objectifs du Millénaire pour le Développement
ONCE	Observatoire National des Compétences et de l'Emploi
ONEF	Observatoire National de l'Emploi et de la Formation
PANEF	Plan d'Action National de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
PAO	Programme d'Action Opérationnel
PEA	Perspectives Economiques Africaines
PGE	Politique Générale de l'Etat
PIB	Produit Intérieur Brut
PME	Petite et Moyenne Entreprise
PMO	Plan de Mise en Œuvre

PND	Plan National de Développement
PNEFP	Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
PNSE	Programme National de Soutien à l'Emploi
PNUD	Programme des Nations Unies pour le Développement
PQIP/DCTP	Pôle de Qualité Inter-Pays sur le Développement des Compétences Techniques et Professionnelles
PROSPERER	Programme de Soutien aux Pôles de Micro entreprises Rurales et aux Economies Régionales
PTF	Partenaire Technique et Financier
RS	Ressources Stratégiques
SIMTFP	Système d'Information sur le Marché du Travail et la Formation professionnelle
SMIG	Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti
SNAT	Stratégie Nationale d'Aménagement du Territoire
SNDC	Stratégie Nationale de Développement des Compétences
SN-FAR	Stratégie Nationale Formation Agricole et Rurale
SSDC	Stratégie Sectorielle de développement des compétences
TAP	Taux d'Achèvement du Primaire
TBA	Taux Brut d'Admission
THA	Textile - Habillement - Accessoires
THR	Tourisme-Hôtellerie - Restauration
TIC	Technologies de l'Information et de la Communication
TPE	Très Petites Entreprises
UE	Union Européenne
UEMOA	Union Economique et Monétaire de l'Afrique de l'Ouest
UNDAF	United Nations Development Assistance Framework ou Plan Cadre des Nations Unies pour le Développement
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization ou Organisation des Nations Unies pour l'Education la Science et la Culture
UPI	Unité de Production Informelle
VAE	Validation des Acquis de l'Expérience
VIH/SIDA	Virus de l'Immunodéficience Humaine
WTTC	World Travel & Tourism Council



Introduction

La République de Madagascar, comptait environ 23 millions d'habitants¹ en 2013. Cette population majoritairement jeune (plus de 60%), vit principalement en milieu rural (environ 65%), mais la tendance s'inversera d'ici une dizaine d'années en faveur du milieu urbain en raison de l'urbanisation croissante (environ 5% par an). La moitié de cette population vit en dessous du seuil de pauvreté. Cette population est par ailleurs caractérisée par un faible capital humain et le phénomène de sous-emploi et d'emplois précaires pour ceux qui sont occupés.

La croissance économique, qui a repris après la sortie de la crise politique, reste encore timide ce qui ne permet pas encore d'extraire une grande partie de la population de la pauvreté.


Pour faire face à ces défis socio-économiques majeurs, le gouvernement s'est engagé à faire de Madagascar un pays émergent à l'horizon 2020. A cet effet, un Plan National de Développement (PND) couvrant la période 2015-2019 a été élaboré. Ce plan vise à ramener le pays sur le sentier d'une croissance économique forte, soutenue, inclusive et solidaire, créatrice d'emplois et respectueuse de l'environnement. Ce plan prend en compte la volonté de l'Etat de créer des emplois décents de sorte à faire progresser les emplois formels et modernes de 2,8% par an en moyenne.

Le PND a fixé des axes nationaux prioritaires de développement dont le but ultime est de mettre en œuvre « une stratégie d'accélération ciblée sur certaines actions porteuses d'effets de changement rapide et d'amélioration de la gouvernance, afin de permettre au pays de retrouver le chemin du développement inclusif et de la stabilité politique et sociale » (UNDAF, 2014). Il se donne pour but, globalement et dans chaque secteur considéré comme prioritaire, de créer les conditions susceptibles de répondre aux défis de la situation actuelle :

- mettre fin à la décroissance du revenu moyen par habitant et, par ce moyen, réduire les taux beaucoup trop élevés de pauvreté et d'extrême pauvreté ;
- créer les conditions d'une croissance soutenue et génératrice d'emplois, afin d'améliorer la situation socioéconomique interne et le positionnement externe du pays dans le champ de la mondialisation ;
- promouvoir une croissance riche en valeur ajoutée en ciblant l'investissement matériel et immatériel sur des secteurs à fort potentiel de croissance avec pour but d'en faire à moyen et long terme des pôles d'excellence au service de l'ensemble de l'économie nationale ;
- promouvoir une croissance inclusive et un développement durable en liant étroitement investissement dans l'activité sectorielle et investissement dans l'économie locale et régionale afin de créer cohérence et solidarité entre les diverses composantes de la nation.

La Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (PNEFP) constitue un des moyens pour mettre en œuvre cette volonté de création massive d'emplois. Elle a pour ambition d'indiquer la route que prendra Madagascar pour développer toutes les voies et tous les moyens facilitant et permettant l'accès de la population active, notamment de sa composante jeune et féminine, à des emplois décents. Cependant, pour une synergie et une efficacité d'action, elle sera mise en œuvre en tenant compte des termes de références du Ministère de l'Emploi, de l'Enseignement Technique et de

¹ Site web : <http://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/ma.html>



la Formation Professionnelle (MEETFP) qui veillera dans ce cadre, à consulter, concerter et impliquer toutes les forces vives de la nation.

C'est ainsi que l'élaboration de la PNEFP a suivi un processus de concertation de plus d'une année avec l'ensemble des acteurs publics et privés, sectoriels et régionaux. Ces acteurs se sont accordés pour définir les voies et moyens que le pays devra prendre pour se donner un avenir à la mesure de son ambition et de ses immenses possibilités. Ils ont, à travers les Etats Généraux de l'Emploi et de la Formation, les Assises Sectorielles et les Assises Régionales de l'Emploi et de la Formation, accompagné le MEETFP dans sa volonté de définir le document cadre de la PNEFP.

Conformément aux orientations du PND qui propose d'appuyer le développement du pays sur celui de quelques secteurs prioritaires, la PNEFP a été élaborée en concertation avec les cinq (5) secteurs économiques majeurs que sont : i) Tourisme-Hôtellerie-Restaurant (THR), ii) Bâtiment-Travaux-Publics et Ressources Stratégiques (BTP/RS), iii) Développement Rural (DR), iv) Technologie de l'Information et de la communication (TIC) et enfin v) Textile-Habillement-Accessoires (THA). Ces secteurs seront les domaines d'intervention prioritaires de la PNEFP lors de sa première phase 2015-2019 de mise en œuvre. Celle-ci définit les mutations que le pays devra opérer pour relever le défi de la croissance et du développement durable et ainsi pouvoir se situer avec fierté et espoir dans le contexte très compétitif de la mondialisation.

La PNEFP est le résultat d'une dynamique de travail collective et l'expression de la volonté des divers acteurs à agir de manière synergique et solidaire pour promouvoir l'emploi en général et développer les compétences de tous en particulier. Elle a pour but de faire émerger le capital humain susceptible de valoriser l'ensemble des richesses naturelles, mais également économiques et sociales du pays qui sont définis dans les plans de mise en œuvre (PMO) de la PND ainsi qu'à travers les douze (12) pôles de croissance qui ont été définis par le gouvernement dans le cadre de la stratégie nationale d'aménagement du territoire (SNAT)², lesquels constitueront les principaux vecteurs de la création d'emplois dans le pays à court et moyen termes. Elle est, à cet effet, la référence commune à tous pour coordonner et dynamiser les stratégies locales, régionales, sectorielles et nationales de promotion de l'emploi et du développement des compétences pour les années à venir.

La synergie d'action que nécessite la mise en œuvre de la PNEFP montre le caractère multidimensionnel de l'emploi et de la formation. Pour lui donner toutes les chances de succès, la priorité sera donnée au développement des activités entrant dans le périmètre strict du MEETFP qui jouera par ailleurs un rôle de locomotive et de coordination des actions gouvernementales en faveur du développement des compétences et de la promotion de l'emploi dans le pays.

² Il s'agit des pôles suivants : les Pôles intégrés de croissance (Taolagnaro, Anstirabé, Nosy Be), les Polarisés (Toamasina, lac Aloatra, Fianarantsoa, Atsimo Andrefana) et les Structurés (RN7, le Métropolitain d'Antananarivo, le Bassin de la Betsiboka, la région de Menabe, la Zone Maritime).

Chapitre I : Les éléments contextuels de la promotion de l'emploi et de la formation à Madagascar

L'analyse de la situation démographique, socioéconomique ainsi que celle des systèmes actuels d'éducation et de formation met en lumière les nombreux défis auxquels le pays devra répondre pour atteindre les objectifs qu'il s'est fixé en matière de développement de l'emploi et des compétences pour le bénéfice de l'ensemble des actifs et citoyens malgaches.

1.1. La démographie malgache

La République de Madagascar, avec une croissance démographique annuelle estimée à 2,7%, comptait environ 23 millions d'habitants³ en 2013. Cette population, majoritairement jeune, est composée de 40,7% de 0-14 ans (soit 9 500 000 hab.), de 20,6% de 15-25 ans (soit 4 800 000 hab.), de 31,3% de 25-54 ans (soit 7 250 000 hab.), de 4,2% de 55-64ans (soit 970 000 hab.) et de 3,2% de 65 ans et plus (soit 738 000 hab.). Si cette jeunesse de la population représente un atout, elle constitue en même temps un risque d'instabilité sociale si elle n'est pas éduquée et occupée. Au regard de ces données et selon la méthode longitudinale et d'extrapolation de calcul, les nouveaux jeunes entrant dans le marché du travail annuellement seraient d'environ 480 000⁴. La préparation de ces nombreux jeunes pour une meilleure insertion dans le marché du travail constitue alors un défi majeur pour le pays.

La population malgache vit principalement en milieu rural (65,5%) où elle est surtout occupée par les activités saisonnières agricoles à faible revenu. Cette situation crée une forte tension sur la stabilité sociale et politique ainsi qu'une forte pression sur les secteurs sociaux. Elle a également pour conséquence l'accélération des flux migratoires interrégionaux du Grand Sud vers le Nord, à la recherche de terres et d'emplois dans les grands centres urbains. Elle engendre une forte croissance urbaine (4,7% annuel entre 2010 et 2015) de sorte que la population urbaine sera majoritaire dans les dix (10) prochaines années. Pour ces nouveaux arrivants dans les villes, les opportunités d'emplois sont dominées par le secteur informel des services à faible rendement. Cette dynamique migratoire commence à être mieux appréhendée et intégrée dans les politiques publiques de l'Etat en termes d'instruments de suivi⁵ et de dispositifs d'accompagnement pour une meilleure insertion socio-économique des populations de chaque type de migration. Enfin, l'absence d'un système de protection sociale⁶, qui protégerait les populations de toutes les formes de vulnérabilité, perpétue la spirale de pauvreté.

En effet, la population de Madagascar connaît un fort taux de pauvreté. Ainsi selon le PND, le taux de pauvreté se trouve à un niveau élevé (76,5% en 2010 et 71,5% en 2012) et prédomine principalement en milieu rural où le système de protection sociale est précaire. Elle concerne essentiellement neuf (9) régions sur 22⁷. Les ménages dirigés par des femmes sont particulièrement touchés par l'extrême pauvreté. On observe par ailleurs des inégalités sociales importantes, comme le reflètent les niveaux de consommation des ménages : les 20% les plus riches consomment près de 48% de la masse totale des dépenses, et les 20% les plus pauvres seulement 6%. En matière de revenus salariaux, la rémunération moyenne des femmes reste toujours inférieure à celle des hommes, même si l'écart s'est réduit de façon significative entre 2005 et 2010⁸. La situation ne s'est pas améliorée après 2010 avec les effets de la crise politique ayant entraîné aussi une crise économique.

La PNEFP devra relever les défis démographique afin, d'une part, de préparer les nouveaux arrivants sur le marché du travail et, d'autre part, de proposer des alternatives aux flux migratoires et, enfin, de veiller aux conditions de travail et d'emplois en milieu urbain comme en milieu rural.

1.2. La situation économique malgache

L'économie malgache est passée d'une croissance de + 7,1% en 2008 à une décroissance de - 4% en 2009 pour peu à peu retrouver une croissance positive qui a atteint 2,1% en 2013. Pendant toute cette période le PIB/habitant a diminué situant le pays sur une trajectoire d'appauvrissement en termes de revenu interne⁹.

La contribution respective des différents secteurs (primaire, secondaire et tertiaire) à la formation du PIB en 2014 est présentée dans le tableau qui suit et montre que malgré la prédominance des actifs dans le secteur primaire, sa contribution en termes de valeur ajoutée est relativement faible par rapport aux deux autres secteurs.

³ Site web : <http://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/ma.html>

⁴ Selon cette méthode le nombre de nouveaux jeunes (15 -24 ans) arrivant sur le marché du travail par an correspondrait au 1/10 de la population des 15-24 ans.

⁵ Sources : Rapports OIM et stratégies régionales de développement.

⁶ 71,2% des travailleurs touchés par la crise n'ont bénéficié d'aucune aide à la réinsertion et se retrouvent obligés de recourir à l'emploi informel.

⁷ Androy : 90,7%, Atsimo Atsinanana : 84,9%, Vakinankaratra : 75,4% et Anosy : 70,4%

⁸ Source : CCA 2012

⁹ PND, 2014

Tableau 1 : Répartition de l'emploi par secteur d'activité

Répartition de l'activité économique par secteur	Agriculture	Industrie	Services
Emploi par secteur (en % de l'emploi total)	80,4	3,7	15,8
Valeur ajoutée (en % du PIB)	26,4	16,1	57,5

Source : Banque Mondiale - dernières données disponibles 2014.



La faible productivité du secteur primaire est liée à plusieurs facteurs dont la principale constitue la faiblesse des moyens de production et le faible capital humain de la population rurale.

Cette répartition (primaire, secondaire et tertiaire) cache beaucoup d'autres réalités vu que certains sous-ensembles regorgent de très fortes potentialités de développement socioéconomique. C'est ainsi que les Etats généraux de l'Emploi et de la Formation de juillet 2014 ont désigné cinq secteurs d'activités à grands potentiels de croissance et de création d'emplois et de ce fait devant faire l'objet d'un investissement prioritaire pour le développement des compétences. Il s'agit des secteurs suivants : i) Développement Rural (DR) ; ii) Tourisme-Hôtellerie-Restaurant (THR) ; iii) Textile-Habillement-Accessoires (THA) ; iv) Technologies de l'Information et de la communication (TIC) et enfin v) Bâtiment-Travaux-Publics et Ressources Stratégiques (BTP/RS). Les Assises sectorielles ainsi que les Assises régionales, organisées dans les 13 DRETFP qui ont suivi les Etats généraux, ont permis d'esquisser un état des lieux actuel et prévisionnel du potentiel de développement de chaque secteur sélectionné.



1.1.1. L'analyse des potentialités de développement du secteur du Développement Rural¹⁰

L'espace rural malgache est d'abord caractérisé par des ressources naturelles abondantes comprenant des millions d'hectares de terres arables se prêtant à l'exploitation agricole bien que seule une faible partie de ces terres soit irriguée et exploitée. Il offre ensuite

¹⁰ Les analyses portant le secteur du développement rural sont extraites du document de la stratégie sectorielle de développement des compétences relative à ce secteur et élaborée par le groupe DCTP avec l'appui technique et financier de l'AFD, de l'UNESCO, de l'AUF et de l'IECD.

d'énormes capacités et potentialités pour produire une large gamme de produits à la fois tropicaux et tempérés « grâce à la diversité pédoclimatique de l'île Continent ». Il a enfin pour opportunité que Madagascar occupe une position géostratégique « qui en fait une destination finale pour tout projet d'agro-business dans l'Océan Indien ».

Malgré ces très grands atouts qui en font un des secteurs les plus prometteurs de l'île, l'agriculture est et reste avant tout traditionnelle avec un certain nombre de handicaps que les Assises sectorielles ont définis comme suit :

- un foncier qui ne permet pas un développement d'activité suffisant vu que la superficie moyenne cultivée par famille se situe entre 0,4 et 0,5 ha ;
- un équipement en outils d'exploitation largement insuffisant ;
- un métier d'exploitant faiblement valorisé ;
- des acteurs ruraux insuffisamment impliqués dans la mise en place et mise en œuvre de stratégies de développement en leur faveur ;
- un environnement inadéquat pour installer les futurs formés ;
- un milieu rural frappé par le fléau de l'insécurité ;
- ...

S'ajoute à ces handicaps le fait que l'entrepreneuriat est très peu développé en milieu rural et que les formations en place sont très peu ciblées sur les besoins réels des diverses strates de producteurs.

En aval de la production agricole, l'activité de transformation des produits ou activité agroalimentaire est, elle aussi peu développée et intégrée, et connaît de très nombreuses faiblesses. Elle souffre d'abord d'une insuffisance technologique et énergétique, d'une obsolescence des outils de production et d'une absence de maîtrise des règles et procédures de normalisation et de commercialisation des produits. Elle souffre également d'une rareté des compétences aussi bien dans les domaines de la production, que de la maintenance et de la commercialisation de produits répondant aux exigences de qualité d'un marché international très concurrentiel.

Ce diagnostic une fois posé, les Assises ont défini, à partir de l'analyse de la situation présente et en reprenant en compte les grandes orientations de la Stratégie Nationale de Formation Agricole et Rurale (SNFAR), les grandes actions à mener tant au niveau du développement des compétences, de l'accompagnement à l'insertion et enfin de la création d'emplois.

Tableau 2: Les axes de développement du secteur rural

Problématiques identifiées	Actions à mener
Chaque année 300 000 jeunes ruraux arrivent sur le marché du travail	Le secteur rural doit tout mettre en œuvre pour insérer ces jeunes dans le monde du travail
Peu de formation sont ciblées sur l'amélioration de la valeur ajoutée (transformation) et de la vente des produits agricoles	Il faut mettre en place des formations permettant d'améliorer autant la valeur ajoutée de la transformation des produits et leur vente que la production elle-même
Tous les métiers de transformation (boissons, fruits, légumes, céréales...) ont besoin d'être renforcés	Les formations doivent permettre d'acquérir ces métiers conformément aux normes applicables sur les marchés internationaux
Il manque de référentiels des métiers ruraux notamment dans l'agriculture moderne et durable	La création de ces référentiels fera en sorte que les formations seront davantage adaptées aux besoins des employeurs et reconnues par eux
Le développement des compétences se heurte à l'analphabétisme en milieu rural	L'amélioration de l'EPT en milieu rural ainsi que le développement d'actions d'alphabétisation fonctionnelle sont une condition sine qua non du développement rural
Les établissements de formation sont concentrés dans les villes	Il est urgent de rapprocher les établissements des lieux de production et de transformation
La culture d'entreprise et la notion de civisme n'est pas prise en compte dans la formation des jeunes ruraux	Il s'agit tout à la fois de rendre les formés capables de créer leur emploi et de leur donner les capacités d'investissement nécessaires pour monter leur propre exploitation
Les compétences de formateurs en milieu ruraux sont inadéquates au contexte actuel du monde rural	Les formateurs du monde rural ont besoin de renforcement de capacités ce qui suppose la création de référentiels de formation de formateurs en milieu rural
Les apprenants ne sont pas motivés à retourner dans leur lieu d'origine après leur formation	Il faut créer un accompagnement (financier, sécurité, marchés et débouchés) permettant aux jeunes formés de retourner dans leur localité d'origine
Les jeunes formés n'arrivent pas à s'insérer dans le monde du travail	Il faut créer des passerelles entre la formation obtenue et l'emploi existant

Le pays devra investir de manière prioritaire dans un secteur qui occupe la très grande majorité de la population active et qui constitue par ailleurs un domaine d'activité stratégique de l'île. Ce secteur présente en effet, l'avantage d'offrir une activité professionnelle à plus de 80% de la population active de l'île tout en ayant la capacité de pouvoir promouvoir une activité à forte valeur ajoutée. Il faudra donc à la fois accroître les compétences des nombreux exploitants familiaux afin d'améliorer la qualité et la rentabilité de leur production tout en augmentant significativement, par la formation, l'efficacité et la qualité des industries agro-alimentaires et en conséquence leurs capacités de mise sur le marché international des produits qu'ils auront transformés.

Il conviendra également, en dehors du soutien et de la promotion indispensable des exploitations familiales agricoles et de la nécessité, compte-tenu des avantages qu'offre l'île, d'investir conséquemment dans la modernisation des moyens et pratiques de production afin d'accroître les rendements et la qualité des produits, de développer l'agro-business. Toutefois ce développement exige la prescription préalable de réglementations nationales afin d'éviter l'asservissement des populations rurales et de veiller à ce qu'elles ne deviennent pas des contingents d'ouvriers agricoles précaires eu égard aux expériences déjà vécues sur le continent africain et ailleurs sur d'autres continents.

1.1.2. L'analyse des potentialités de développement du secteur des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC)¹¹



Le secteur des TIC regroupe les quatre branches d'activité que sont les télécommunications, les diverses entreprises de traitement des données, la vente de progiciels de gestion ainsi que la vente de matériel informatique. Il est possible de regrouper les deux dernières branches sous l'unique vocable de services informatiques.

Le développement de la branche des télécommunications se heurte à l'insuffisante extension des réseaux de distribution d'électricité, à une législation du travail qui freine sinon empêche la mobilité géographique et fonctionnelle des employés ainsi qu'à un manque de compétences de ces employés. L'illettrisme et l'analphabétisme d'une frange significative de la population freinent par ailleurs l'extension du téléphone comme de l'internet.

Les industries de traitement des données, qui concernent autant la mise au point de services technologiques de pointe au bénéfice des entreprises que les activités des centres d'appel, ont pour obstacle principal la rareté de personnels compétents ayant, soit la capacité de combiner les nouvelles technologies (informatique et télécommunication par exemple), soit celle de maîtriser les langues étrangères qui sont nécessaires pour se former aux technologies de pointe comme pour faire fonctionner les centres d'appel.

Les services informatiques, enfin, sont confrontés à une forte concurrence, souvent déloyale, dans le domaine de la vente des systèmes d'information et de gestion à destination des entreprises et au faible pouvoir d'achat des ménages en ce qui concerne la vente des matériels informatiques.

La levée de tous ces obstacles, dont ceux liés à un manque d'investissement dans les infrastructures électriques et de télécommunication et à la rareté des compétences technologiques à tous les niveaux de la population, depuis le cadre supérieur jusqu'à l'utilisateur de base, permettrait d'augmenter de manière significative les embauches directes dans le secteur. Les indications fournies par les Assises listent un ensemble de postes ou de métiers auxquels il faudra apporter un supplément de compétences. Une lecture transversale et cohérente de ces indications permet de synthétiser les requêtes formulées par le secteur et présentées ci-dessous.

¹¹ Les analyses portant le secteur TIC sont extraites du document de la stratégie sectorielle de développement des compétences relative à ce secteur et élaborée par le groupe DCTP avec l'appui technique et financier de l'AFD, de l'UNESCO, de l'AUF et de l'IECD

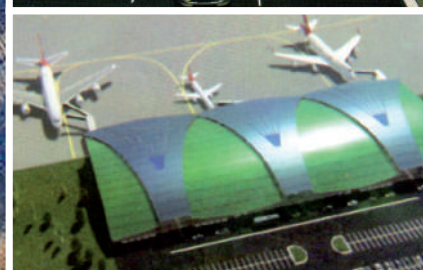
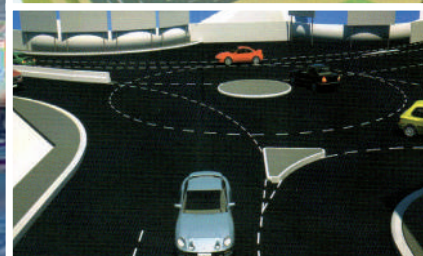
Tableau 3: L'état des lieux actuels et prévisionnels du secteur des TIC

Branches d'activité	Types de postes/métiers	Types de compétences requises
Opérateurs de télécommunications	Gestionnaires de réseaux Administrateurs de bases de données Développeurs d'applications Commerciaux Spécialistes en transferts financiers	Techniques Informatiques Commerciales Management Culture projet
Industries de traitement des données	Informaticiens Développeurs d'application Chefs de projets Designers	Suivi des évolutions technologiques Rigueur et autonomie Créativité Maîtrise parfaite de la langue française Connaissance d'autres langues
Services informatiques	Commerciaux et cadres commerciaux Conseillers	Relation client Capacité à se concentrer sur son travail

Les indications fournies sur les potentialités d'embauche du secteur ne concernent que quelques centaines de postes à pourvoir à court et moyen terme. Les conclusions des Assises ne précisent pas suffisamment que les divers autres secteurs d'activité ont besoin d'un accroissement de compétences technologiques et informatiques et que la caractéristique des TIC est de concerner des industries spécifiques tout en représentant une dimension incontournable de l'ensemble des activités économiques. Il faudra donc pour espérer créer beaucoup d'emplois, envisager le développement des compétences pour ce secteur précis mais également pour l'ensemble des métiers de production et de service.

1.1.3. L'analyse des potentialités de développement du secteur BTP/ Ressources stratégiques¹²

Le secteur du BTP est un des secteurs phares de Madagascar. Il a été jusqu'en 2008 un secteur à forte croissance (+ 27,6%) et dont la contribution au PIB est passée de 3,2% en 2006 à 4,74% en 2008. La croissance du secteur a ensuite suivi le ralentissement général de l'économie. Ainsi entre 2008 et 2011 il y a eu une forte diminution des personnels employés par le secteur (70 % des personnels des entreprises adhérentes du SE-BTP) ainsi qu'une baisse de 40% du volume de production. Le secteur est actuellement en attente d'une reprise des projets miniers qui, selon la Banque mondiale, constituera le principal moteur de la croissance pour les années à venir.



¹² Les analyses portant le secteur BTP/RS sont extraites du document de la stratégie sectorielle de développement des compétences relative à ce secteur et élaborée par le groupe DCTP avec l'appui technique et financier de l'AFD, de l'UNESCO, de l'AUF et de l'IECD

¹³ INSTAT 2006.

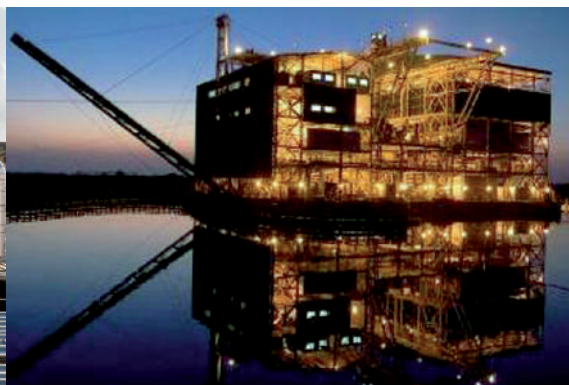
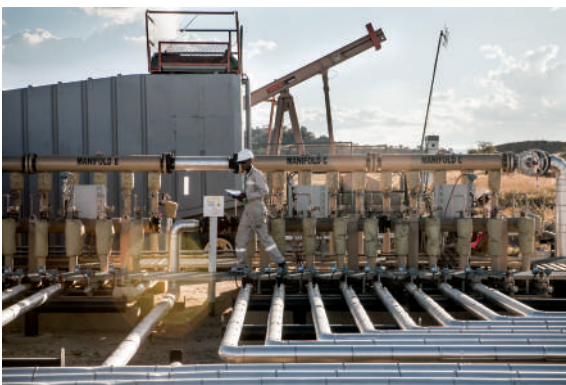


Les activités du secteur du BTP comportent les filières relatives aux industries minières et extractives (exploitation, transport et forage), à l'immobilier (gros œuvre, équipements techniques et aménagement interne) ainsi qu'aux infrastructures routières et à la construction d'édifices producteurs d'énergie. La distribution des entreprises à l'intérieur du secteur indique 70% d'activités formelles et 30% d'activités informelles¹³. Les entreprises formelles se répartissent en 45% de très petites entreprises (TPE), en 53% de petites et moyennes entreprises (PME) et en 2% de grandes entreprises (GE). Les GE réalisent toutefois 40% de l'activité de l'ensemble du secteur. Les entreprises du secteur informel sont majoritairement des entreprises unipersonnelles (65,2%) mais le reste de l'activité est réalisé par des unités de production informelles (UPI) occupant le taux de salariés (31,3%) le plus important du secteur informel. Le résultat en est que les UPI du BTP ont une longévité qui est parmi la plus forte du secteur informel et qu'il existe de fortes similarités entre les TPE et les UPI d'autant plus que ces dernières, tout en répondant aux demandes directes des ménages, travaillent également pour le secteur public.

Cette convergence de situation entre les divers types d'entreprise du BTP ainsi qu'entre le secteur du BTP et celui des Ressources Stratégiques permet de définir des lignes directrices communes quant à l'identification des besoins de compétences prioritaires. En combinant les analyses de l'étude FORMAPRO-BTP et les conclusions de la Commission Formation des Assises du BTP on arrive à identifier de manière coordonnée les requêtes ci-dessous en termes d'emplois et de compétences à promouvoir dans le secteur.

Tableau 4 : L'état des lieux actuel et prévisionnel du secteur du BTP/Ressources stratégiques

Branches ou filières d'activité	Types de postes/métiers à promouvoir	Types de compétences requises
Mines	Spécialistes en amont : - recherche pétrolière - forage - soudure - montage des installations Emplois en aval : - entretien/maintenance : tourneur, fraiseur... - distribution	Pour les métiers de base : - un fort besoin de formation-métiers pour les nombreux travailleurs sans qualification - l'acquisition des compétences- métiers afin d'accéder aux emplois en manque de main-d'œuvre
Bâtiments	Les emplois de haut-niveau sont plutôt pourvus Il manque : - des agents de maîtrise - essentiellement des ouvriers spécialisés : maçons/coffreurs, plombiers...	Pour les cadres/techniciens : - des compétences transversales du type logistique, management, gestion... pour leur permettre de s'adapter à l'évolution de leurs fonctions et des besoins des entreprises
Transports	Même situation que pour le bâtiment Il manque : - des conducteurs d'engins - des chefs de chantier - des conducteurs de travaux...	Pour les entrepreneurs : - des compétences de gestion et de management, notamment pour chefs d'entreprises des TPE, formelles ou informelles, afin de les aider à mieux développer leurs activités



1.1.4. L'analyse des potentialités de développement du secteur Tourisme, Hôtellerie et Restauration (THR)¹⁴

Le secteur du tourisme est un des leviers du développement économique, social et environnemental du pays. Il l'est par son poids économique : 4,6% d'emplois directs et 13,3% d'emplois indirects créés et 5,9% du PIB malgache (WTTC 2013). Toutefois, le pays reste en dessous de son potentiel de développement touristique en raison notamment du manque de qualité et de compétences de ses ressources humaines. La prise de conscience de cette situation a fait que le Comité Sectoriel THR a élaboré une Stratégie Nationale de Développement des Compétences pour les métiers du tourisme, de l'hôtellerie et de la restauration (SNDC-THR), pour les cinq prochaines années (2015-2020) assortie d'un plan d'action pour les années 2015/2017.

Ce secteur a connu, comme les autres secteurs, un ralentissement significatif de l'activité (-32% de touristes) entre 2008 et 2012. Cette situation n'est pas irréversible vu que l'île a des atouts incomparables dus notamment à sa grande biodiversité et à ses grandes richesses naturelles et culturelles. Mais il faut, pour redonner à l'île toutes ses potentialités et pour arriver à « faire de Madagascar une destination touristique durable » et attirer d'ici à 2020 un million de touristes, augmenter, entre autres améliorations significatives, la qualité des emplois et des services et la qualification des personnels touristiques.

Situation actuelle de l'emploi et prévisions à l'horizon 2020 dans le secteur THR

Au cours de la période 2008 - 2013, sur l'ensemble des emplois créés dans le secteur THR, 83% l'ont été par l'hôtellerie/restauration et 17 % au titre des entreprises de voyages et des prestations touristiques.

Tableau 5 : L'évolution récente des emplois THR

Industrie	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Hôtels et/ou Restaurants	20 623	21'998	23'843	25'412	28'325	30'413
Entreprises de Voyages et de Prestations touristiques	5 039	5'301	5'544	5'795	6'003	6'303
Total	25 662	27'299	29'387	31'207	34'328	36'716

Ne sont pas comptabilisés dans ces données les emplois publics créés par le tourisme dans l'administration, les organismes rattachés et les parcs nationaux, ni les emplois fournis par l'économie informelle liée de manière directe au tourisme. La comptabilisation globale des emplois créés est impossible à faire vu qu'il n'existe pas une nomenclature officielle des métiers du tourisme.

Des projections à court et moyen terme prévoient une augmentation significative du nombre d'emplois. Il existe à ce sujet deux scénarios. Le scénario le plus optimiste, qui prévoit un million de touristes en 2020, aboutit pour les filières hôtellerie/restauration et entreprises voyage/prestations touristiques à un nombre total d'emplois de 74 260 soit à un accroissement de 100% du nombre d'emplois répertoriés en 2013.



¹⁴ Les analyses portant le secteur THR sont extraites du document de la stratégie sectorielle de développement des compétences relative à ce secteur et élaborée par le groupe DCTP avec l'appui technique et financier de l'AFD, de l'UNESCO, de l'AUF et de l'IECD



Croissance des emplois et développement des compétences

La caractéristique des emplois touristiques est que beaucoup d'entre eux sont saisonniers et connaissent un fort taux de turn-over. Il en résulte que la plupart de ces emplois ne sont pas très qualifiés d'autant plus que le système de formation n'offre pas de qualifications très affirmées. Ils sont par ailleurs souvent dévalorisés notamment en raison de « conditions de travail pas suffisamment respectueuses des dispositions légales et réglementaires : bas niveau des salaires, non déclaration des travailleurs, non-respect des dispositions relatives à l'essai et aux heures supplémentaires, absence de prise en charge du travail des nuits, non affiliation au système de santé et sécurité au travail, non majoration des heures supplémentaires¹⁵ ...

L'attraction des touristes à l'horizon 2020, quelle que soit l'hypothèse choisie, ne pourra devenir réalité que si le pays se donne pour priorité de mieux qualifier et valoriser les emplois actuels. C'est la seule manière pour l'industrie touristique de se donner l'image d'excellence dont elle a besoin pour réaliser les objectifs ambitieux qu'elle s'est fixés.

L'analyse de la situation actuelle et des évolutions en cours de l'industrie touristique permet de brosser un tableau synthétique des demandes de compétences auxquelles le secteur doit répondre pour à la fois prendre en compte les nouvelles tendances et demandes touristiques et dynamiser une activité économique potentiellement créatrice d'emplois. Les métiers identifiés ci-dessous ainsi que les compétences qu'ils requièrent ressortent d'une lecture transversale de l'ensemble des orientations stratégiques définies au plan sectoriel.

Tableau 6 : Situation actuelle et prévisionnelle du secteur THR

Branches ou filières d'activité	Types de postes/métiers à promouvoir	Types de compétences requises
Thématiques touristiques émergentes au plan international	Des nouveaux métiers dans l'écotourisme, le tourisme durable, le tourisme culturel, le tourisme balnéaire, le tourisme d'affaires, le tourisme de luxe	Des compétences pointues en fonction des référentiels métiers existants ou à définir
Ensemble du secteur touristique	Tout type de métier à tout niveau	Meilleure maîtrise de la langue française Meilleure maîtrise des langues internationales en fonction des régions d'accueil (anglais, italien, chinois)
Ensemble du secteur touristique Hébergement	Personnels d'accueil et de gestion, femme de chambre, lingère...	Des compétences en relation avec les normes internationales de l'hôtellerie Des compétences renforçant la professionnalité de chaque métier à tous niveaux
Restauration	Cuisinier(e), commis de cuisine, garçon ou serveuse de restaurant...	Des compétences en relation avec les normes internationales de la restauration Des compétences renforçant la professionnalité de chaque métier à tous niveaux
Entreprises de voyages et prestations touristiques	Guides touristiques (plein air, mers...), animateurs de loisirs, professionnels de l'évènementiel ...	Des compétences en fonction des référentiels métiers existants ou à définir

1.1.5. L'analyse des potentialités de développement du secteur Textile, Habillement et Accessoires¹⁶

Le textile occupe une place particulièrement importante dans l'histoire récente de Madagascar. Il a, en effet, représenté, suite à la création de la Zone Franche vers la fin des années 1980, un secteur stratégique tant au niveau de la création d'emploi (100 000 emplois créés en l'espace de 10 ans) que du développement économique puisque, dès 2004, la part du textile représentait 40% des exportations malgaches, une part qui est montée jusqu'à 53,2% en 2008.

La crise politique de 2009-2013 a eu un impact particulièrement négatif sur l'ensemble du secteur puisqu'elle n'a épargné aucun maillon de la filière, de la culture cotonnière en passant par les activités de transformation (filature, tissage et ennoblissement) et de la confection jusqu'à la commercialisation. Etant revenu à l'ordre constitutionnel, le pays peut envisager un nouveau développement fort du textile d'autant plus, qu'après avoir été suspendu du programme américain AGOA, il vient de le réintégrer très récemment. Mais ce nouveau développement ne pourra pas se faire sans un investissement fort dans les ressources humaines.

¹⁵ Rapport des assises sectorielles THR.

¹⁶ Les analyses portant le secteur THA sont extraites du document de la stratégie sectorielle de développement des compétences relative à ce secteur et élaborée par le groupe DCTP avec l'appui technique et financier de l'AFD, de l'UNESCO, de l'AUF et de l'IECD

Les faiblesses du secteur artisanal en termes de formation et d'encadrement

Le secteur manque de structures d'encadrement. Ainsi dans les 119 districts existants, il existe seulement 16 chambres des métiers qui sont censées représenter les intérêts des artisans. Une grande majorité des artisans manque de professionnalisme, ce qui représente un handicap majeur pour le développement de l'ensemble du secteur artisanal. Il en résulte notamment que seulement 1,6% des artisans arrivent à exporter leurs produits. Cette situation est due à un manque de respect des normes ainsi qu'à un manque d'organisation sinon d'actions de formation permettant de professionnaliser l'ensemble des acteurs. On peut donc en déduire que le renforcement de capacités et/ou le développement des compétences est primordial pour améliorer tant la qualité des produits que la productivité des acteurs du secteur.



L'inadéquation de l'offre de formation face à la demande de professionnels du secteur industriel

Les offres de formation, notamment à l'intention des travailleurs des entreprises en zone franche, sont relativement limitées. Les jeunes sortant des établissements d'ETFP ne sont pas directement opérationnels vu les différences sinon les divergences qui existent entre les équipements et techniques utilisés dans les établissements et la situation réelle de travail en entreprise. Il en résulte que les entreprises doivent programmer et réaliser elles-mêmes leurs propres formations en faveur de leurs personnels. Celles-ci concernent les cadres qui ont besoin de formations en langues, en informatique, en comptabilité et en transit douanier. Elles concernent aussi les ouvriers dont la formation est généralement assurée, après embauche, par les superviseurs et les chefs de production. La formation dans les domaines particulièrement pointus est réalisée au moyen du recours à des spécialistes étrangers vu que les compétences n'existent pas sur place.

Les besoins futurs de renforcement des compétences

Les travaux des Assises ont permis de bien distinguer les domaines d'investissement à privilégier pour permettre au secteur de disposer des compétences dont il aura besoin pour occuper les emplois disponibles et ceux qui seront créés afin d'assurer son développement futur. Les conclusions des travaux peuvent être synthétisées comme suit.

Tableau 7 : Les domaines d'investissement prioritaire du secteur Textile, Habillement et Accessoires

Domaine d'investissement	Les améliorations à apporter
Qualité des enseignants/Formation de formateurs	Il y a à la fois manque de formateurs en quantité et ayant la qualification adéquate
Employabilité/Offre d'emploi	Les employeurs sont réticents à embaucher des jeunes mal formés et sans expérience professionnelle
Insertion professionnelle	Mettre en place des mesures spécifiques de soutien à l'emploi des jeunes Renforcer le lien entre le système éducatif et l'emploi
Qualité de l'offre de formation	Rénover l'apprentissage traditionnel Développer les relations entre les CFP et l'entreprise pour favoriser l'insertion
Développement curriculaire	Analyser les situations de travail pour voir quelles sont les compétences exigées et les traduire en curricula de formation
Recherche et innovations	Développer la polyvalence des salariés du textile vu la sophistication croissante des produits
Promotion de la formation continue	Développer la polyvalence des salariés Faciliter la mobilité interentreprises

En guise de conclusion de l'approche sectorielle

Les Assises sectorielles ont eu pour grand avantage de faire un diagnostic aussi précis que possible des besoins de compétences au regard des potentialités de création d'emplois de chaque secteur. Ces Assises ont également été l'occasion de rassembler et de faire travailler en commun, de manière partenariale, l'ensemble des acteurs publics et privés, économiques, professionnels et de la société civile intervenant dans le secteur. C'est la mise en synergie de l'ensemble de ces acteurs qui a permis de définir avec justesse les tenants et aboutissants de la situation actuelle tout en balisant de manière dynamique et réaliste les chemins à parcourir pour les cinq années à venir.

La PNEFP devra proposer des réponses aux différents défis afin de convertir les potentiels de chaque secteur en création réelle d'emplois.

1.3. La situation de l'emploi à Madagascar

Les analyses développées par le Document Commun de Pays (CCA, 2012) ainsi que l'enquête réalisée sur l'emploi et le secteur informel (ENEMPSI, 2012) permettent d'en définir les grandes caractéristiques.

1.3.1. Les taux d'activité et de sous-emploi de la population active

Selon le CCA, le taux d'activité des hommes est de 66% tandis que celui des femmes est de 63%. En milieu urbain le taux moyen d'activité est de 60%. Ce taux a reculé par rapport à 2005 où il était de l'ordre de 65%. Les travailleurs indépendants incluant les aides familiales représentent 77% des actifs. 3,2% de la population active sont au chômage selon les critères du BIT. Le chômage touche essentiellement, selon ENEMPSI, les primo-demandeurs d'emplois et a pour caractéristique d'être un chômage de longue durée. Ainsi, en 2012, la durée moyenne du chômage était d'environ un an pour les deux tiers des chômeurs et de plus d'un an pour l'autre tiers. Cette situation traduit la difficulté des jeunes à entrer sur le marché du travail et la plupart d'entre eux s'insère au moyen d'emplois ou d'activités de type informel.

Le marché du travail est également caractérisé par le sous-emploi qui concerne 10% de population active occupée. Ce sous-emploi touche les travailleurs en zone urbaine comme en zone rurale et légèrement plus de femmes que d'hommes. Il atteint la proportion de 20% dans certaines régions pauvres (Menabe, Betsiboka et Vakinankaratra) et avoisine les 30% dans l'administration publique.

Tableau 8: Taux de sous-emploi lié à la durée du travail par secteur institutionnel en 2012

Secteur institutionnel	Ensemble (%)
Administration publique	29,2
Entreprises formelles	8,7
Entreprises informelles non agricoles	11,4
Entreprises informelles agricoles	9,8
Entreprises associatives	25,3
Ensemble	10,6

Source : ENEMPSI, 2012

L'enquête de 2012 met également en évidence que 80% des employés sont en « situation d'emploi inadéquat », c'est-à-dire touchent une rémunération inférieure au minimum horaire garanti par la loi ou le SMIG. Cette inadéquation est plus répandue dans le secteur rural (84,6%) que dans le secteur urbain (67,9%). Elle atteint dans certaines régions jusqu'à 90% des travailleurs.

Tableau 9: Proportion d'emplois inadéquats par secteur institutionnel en 2012

Secteur institutionnel	Ensemble (%)
Administration publique	17,0
Entreprises formelles	46,3
Entreprises informelles non agricoles	70,4
Entreprises informelles agricoles	87,9
Entreprises associatives	51,9
Ensemble	81,2

Source : ENEMPSI, 2012

¹⁷ ENEMPSI, 2012.

Le marché du travail malgache est donc globalement caractérisé par une forte segmentation (public, privé formel, privé informel, économie de subsistance) et une surreprésentation extrêmement significative des diverses formes de sous-emploi. Cette réalité est à prendre en compte dans les mesures à privilégier dans le cadre d'une politique d'emploi. Celle-ci doit viser l'insertion de chômeurs de longue durée mais également lutter contre la grande précarité des emplois existants

1.3.2. La prédominance du secteur et de l'emploi informels

Les diverses formes de sous-emploi sont effectivement liées à une prédominance très forte de l'emploi informel relativement à l'emploi total. Depuis 2009, de nombreux emplois du secteur formel ont été supprimés et l'économie informelle est devenue le secteur refuge pour des stratégies de survie.

L'analyse du secteur informel¹⁷, met en évidence que 93% des emplois créés se trouvent dans ce secteur. Il s'agit essentiellement d'emplois ou d'unités de production informelles (UPI) occupés par des individus qui travaillent à leur propre compte. Ces emplois sont surtout occupés par des femmes (94,4% contre 91,7% pour les hommes) et 75,3% d'entre eux sont situés dans le secteur agricole. 70 des emplois sont des auto-emplois et de ce fait essentiellement des emplois de subsistance. Près de 52% d'entre eux sont occupés par des femmes. Plus de la moitié d'entre elles travaillent à leur propre compte ou comme aides familiales. Les jeunes de moins de 26 ans représentent 28% de la main d'œuvre des UPI. L'enquête révèle que 9 UPI sur 10 ne sont pas enregistrées. Il s'agit donc d'emplois précaires et, dans la plupart des cas, d'emplois sans contrat de travail et sans protection sociale.

Tableau 10: Structure des emplois (en %) par milieu de résidence et secteur institutionnel

MILIEU	Administration publique	Entreprises formelles	Entreprises Informelles hors agriculture	Entreprises Informelles agricoles	Entreprises associatives	Total
Urbain	6,3	11,2	36,7	44,6	1,2	100
Rural	1,6	1,9	13,1	83,0	0,4	100

Source : ENEMPSI, 2012

Le secteur informel développe essentiellement des activités commerciales (69% du chiffre d'affaires global du secteur) suivi par les activités industrielles (12,4%) et de services (14%). Il produit 24% du PIB global et 36% du PIB marchand non agricole. Il joue donc un rôle économique évident ainsi qu'un rôle social tout à fait important puisqu'il fonctionne, surtout en période de crise, comme un moyen d'insertion professionnelle privilégié de la population active et notamment des jeunes. Le secteur fonctionne également comme un lieu de professionnalisation puisque sept employés sur dix y ont appris leur métier sur le tas et que seulement 2,4% d'entre eux ont acquis leurs compétences dans un établissement de formation.

La PNEFP devra intégrer dans sa mise en œuvre la prise en compte de cette situation des emplois caractérisé par la difficulté des jeunes (primo-demandeurs) à s'insérer dans le marché du travail et dominée par le secteur informel où le niveau de revenu et le niveau éducatif suivent la même tendance.

1.4. Le système d'enseignement primaire

L'objectif fixé par le gouvernement à l'enseignement primaire, dans le cadre du plan EPT 2003 réactualisé en 2005 et 2008, était d'atteindre un taux d'achèvement de 100% en 2015 par la réduction du taux de redoublement et le taux d'accès par génération.

1.4.1. Les diverses phases de l'accès à l'enseignement primaire

Le rapport sur l'EPT de 2015 fait un état précis de l'évolution de l'enseignement primaire durant la dernière décennie. Il met en évidence, à l'instar du rapport EPT de 2012, que Madagascar avait réalisé des progrès significatifs entre 2000 et 2009 au niveau de l'enseignement primaire. Ainsi selon des données actualisées pour les années 2009/10, (juste avant la vague de déscolarisation amorcée depuis 2009), l'accès à l'enseignement primaire était proche d'un taux brut d'admission (TBA) de 100% et avait atteint un taux d'achèvement (TAP) de 73%, un taux qui dépassait la moyenne des taux du continent africain et plaçait Madagascar au 14^{ème} rang sur 28 pays africains en termes de l'index de développement de l'EPT. La situation s'est dégradée après 2009. Selon le PND, le taux de scolarisation net est retombé à 69,4% en 2012 ce qui signifie qu'en 2012 près de 30% d'enfants de 6 à 10 ans ne fréquentaient pas l'école primaire contre 3% en 2006.

Cette évolution des effectifs a connu une phase d'expansion jusqu'en 2008, puis une phase de régression à partir de cette date et enfin une phase de nouvelle progression à partir de 2011 jusqu'à ce jour. La baisse du taux de scolarisation est allée de pair avec une baisse du taux des dépenses publiques consacrées à l'éducation.

Ainsi les dépenses globales affectées à l'éducation, en termes de PIB, sont passées de 3,6% en 2008 à 3,2% en 2009 et à une moyenne de 2,6% entre 2010 et 2013 (Evaluation nationale de l'EPT, 2015). L'évolution de l'accès à l'enseignement primaire est synthétisée dans le tableau ci-dessous.

Tableau 11: Evolution de l'enseignement primaire public et privé entre 2005/2006 et 2013/2015

Années scolaires	Effectif		Nombre total d'enseignants	Nombre d'écoles	Salles de classe utilisées
	Nouveaux entrants en 1 ^{ère} année	Effectif Total			
2005-2006	999 627	3 698 906	76 831	22 218	70 658
2006-2007	969 749	3 837 343	78 743	23 050	73 158
2007-2008	1 032 657	4 020 322	85 257	24 387	78 919
2008-2009	1 108 642	4 323 981	90 265	25 466	84 907
2009-2010	1 089 685	4 329 577	95 184	27 748	97 153
2010-2011	1 110 709	4 305 069	99 555	27 719	108 661
2011-2012	1 118 191	4 402 722	102 112	28 528	95 685
2012-2013	1 138 618	4 485 889	112 734	29 326	96 564
2013-2014	1 203 471	4 611 438	110 528	30 174	97 925

Source : *Annuaire statistiques DPE_MEN (EPT 2015)*

1.4.2. Les variations du taux d'achèvement de l'enseignement primaire et de transition vers le collège

Le taux d'achèvement du primaire (TAP) a connu des variations similaires à celui du taux d'accès. Ainsi, si ce taux a progressé significativement depuis 2000 en passant de 41% en 2002 à 79% en 2008, il a subi une baisse tendancielle à partir de 2009 en passant de 78,8% en 2008/2009 à 69,5% en 2013/2014. Cette baisse est toujours perceptible à ce jour et demande un investissement significatif pour que les élèves du primaire retrouvent au minimum les chances d'achèvement qu'ils ont connues avant la crise.

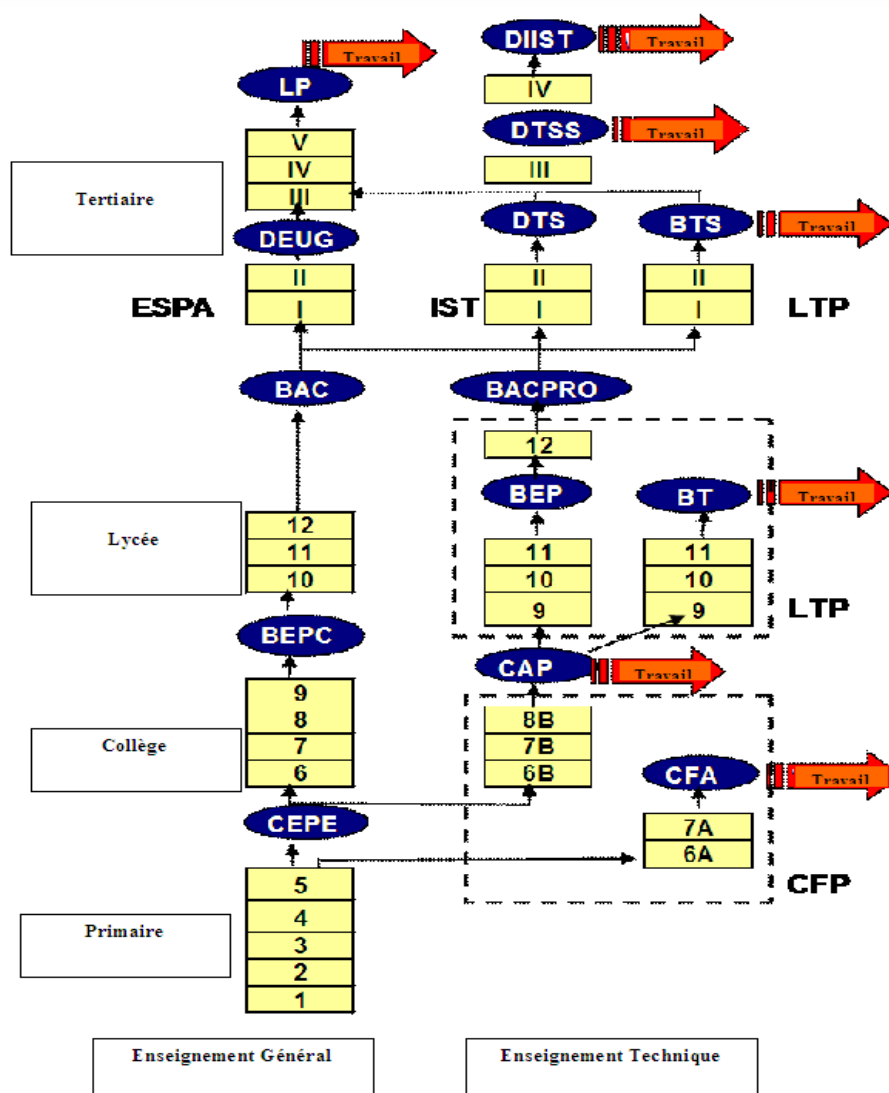
Tableau 12: Evolution du taux d'achèvement du primaire

	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014
Taux d'achèvement GF	41,4	47,7	61,0	60,1	64,9	71,8	78,8	76,5	74,3	71,9	70,0	69,5
Taux d'achèvement F	41,3	47,8	60,1	59,2	63,8	70,9	78,2	76,1	74,3	72,3	70,7	70,4
Taux d'achèvement G	41,4	47,6	61,8	61,0	66,0	72,7	79,6	76,9	74,3	71,5	69,3	68,5
Indice de parité F/G	0,996	1,005	0,973	0,971	0,967	0,974	0,982	0,989	1,000	1,011	1,021	1,027

Source : *Annuaire statistiques DPE_MEN et nos calculs, (EPT 2015)*

Cette baisse du taux d'achèvement a également dégradé les taux d'accès à l'enseignement secondaire. Celui-ci avait connu, avant l'impact de la crise, une forte progression puisqu'il était passé de 23% à 47% pour le premier cycle et de 6% à 14% pour le deuxième cycle entre 2000 et 2009 (Fiche EPT Madagascar, 2012). Ces chiffres allaient toutefois de pair avec des taux de transition faibles entre les cycles puisque sur les 27% des élèves qui achevaient le premier cycle secondaire seulement 14% passaient dans le deuxième cycle et que sur les 10% qui achevaient l'enseignement secondaire, seulement 40% étaient accueillis soit dans l'enseignement supérieur général, soit dans les classes de techniciens supérieurs de l'ETFP. Ces données sont à relier à un index d'apprentissage des élèves (de 49 sur une échelle allant jusqu'à 100) qui reste faible en termes de références internationales.

Figure 1: L'organisation du système d'enseignement général et d'ETFP



Source (Dubois, 2012)

Les taux de transition du primaire vers le collège ont été, selon le rapport EPT 2015, de 81% en 2013/2014. Ce taux est à comparer aux prévisions faites dans le document « Programme d'insertion/réinsertion 2014/2018 qui estime globalement les effectifs du collège sur la période donnée relativement aux effectifs de l'enseignement primaire selon un ratio inférieur aux données précédentes. Il est également à analyser au regard de la capacité d'accueil du premier cycle de l'enseignement secondaire. Ainsi il ressort que la capacité de Madagascar à répondre à la demande croissante d'éducation en premier cycle du secondaire est trop faible et que sur les 600 000 élèves qui ayant des chances d'achever l'enseignement primaire en 2015, seuls 200 000 élèves, soit le tiers, ont des chances d'être accueillis en collège au regard du nombre de places disponibles¹⁸.

Malgré tous ces aléas, les taux d'alphabétisation des 15 ans et plus sont passés de 59,2% en 2004 à 71,6% en 2012 et ont favorisé prioritairement les hommes, les urbains et les individus de niveau de vie élevé (PND). Il en résulte toutefois qu'un individu de 15 ans et plus sur quatre (27%), est sans instruction et cette proportion des « sans instruction » est particulièrement élevée en milieu rural (près de 38% en milieu rural contre 10% en milieu urbain).

Ainsi, il apparaît qu'un grand nombre de jeunes sont hors de tout système éducatif à l'âge de 15/16 ans et que les acquis éducatifs de base pour entrer dans le monde du travail restent d'autant plus faibles que l'index d'apprentissage n'est pas très probant. Cette réalité a un effet certain sur les emplois des jeunes puisque le niveau éducatif intervient de façon latente mais réelle sur la capacité des jeunes à sortir des emplois de subsistance¹⁹.

¹⁸ Banque Mondiale. Document de travail N°143. Les défis de l'enseignement secondaire et de la formation à Madagascar. 2008.
¹⁹ AFRISTAT 2005 ; OCDE 2012.

1.5. Le système d'ETFP malgache

L'enseignement technique et la formation professionnelle (ETFP) a pour mission de préparer les jeunes malgaches à leur entrée dans le monde du travail. Cependant, il ne concerne pour l'instant qu'une minorité de jeunes principalement urbaine et il développe surtout des filières tertiaires qui offrent peu de débouchés d'emplois aux sortants.

1.5.1. Les données de base de l'ETFP

L'enseignement technique et la formation professionnelle (ETFP) qui est de la responsabilité du Ministère de l'Emploi, de l'Enseignement technique et de la Formation professionnelle (MEETFP) comporte, selon le décret de 2011, deux grandes filières : la filière de formation professionnelle et la filière d'enseignement technique. Plus concrètement il existe quatre types de dispositifs de formation au niveau de l'ETFP (Dubois, 2012).

- « La Formation Professionnelle Initiale (FPI) : elle donne aux apprenants les compétences de base liées à la maîtrise des techniques et technologies à l'exercice d'un métier, ainsi que les compétences spécifiques requises à l'exercice d'activités professionnelles relatives à un ensemble de corps de métiers (filière). L'admission à ces formations se fait sur concours d'entrée, à la fin de la classe de CM2, ou à la fin de la classe de 6ème, pour ceux qui veulent entrer dans un CFP, et à la fin de la classe de 3ème pour ceux qui veulent entrer dans un LTP. Ces formations durent entre 2 ans et 3 ans et sont sanctionnées par des diplômes nationaux (CFA, CAP, BEP et le Baccalauréat Professionnel) ;
- La formation Technologique Générale (FTG) : elle offre aux apprenants les connaissances et les savoirs nécessaires à la poursuite des études supérieures. Les domaines de la FTG sont le Génie Civil, l'Industriel, le Tertiaire, l'Agriculture, l'Habillement, l'Art et Technique. Ces formations durent 3 ans et sont sanctionnées par le Baccalauréat Technologique, un diplôme national ;
- La formation Professionnelle Qualifiante (FPQ) et/ou Continue : elle est de perfectionnement, de reconversion ou de pré-emploi. Les établissements de formation conçoivent des formations modulaires et de courte durée. Ce sont des formations à la carte, répondant à des besoins bien précis, et elles sont payantes ;
- L'apprentissage des Métiers de Base (AMB) : il vise l'acquisition des compétences requises à la professionnalisation voire à la modernisation des techniques traditionnelles pratiquées notamment dans les domaines suivants : artisanat, agriculture, élevage, valorisation des ressources naturelles (transformation, conservation) et quelques métiers d'entreprises ».

Les données par types de filières et établissements

La filière de formation professionnelle compte 32 centres de formation professionnelle publics (CFP) et mène généralement à des niveaux de certification du type CAP et BEP tout en donnant aux jeunes la possibilité d'accéder au baccalauréat professionnel. Depuis un décret de septembre 2011, la formation professionnelle qualifiante d'une durée d'environ un an permet également d'accéder à la certification de formation ou CFF. La filière technique comporte 43 lycées techniques et professionnels (LTP) et mène au baccalauréat technologique tout en donnant la possibilité de passer par le CAP.

Tableau 13 Nombre d'établissements publics et privés avec l'effectif des apprenants 2012/2013 (MEETFP)

	CFP		LTP	
	NB ETAB	EFF APPR	NB ETAB	EFF APPR
Public	32	3887	43	19537
Privé	149	15021	50	7660
Total général	181	18908	93	27197

Source : Direction des établissements

Il n'existe pas de passerelles entre l'ETFP et l'enseignement général. Les deux filières, professionnelle et technique, mènent jusqu'à l'enseignement supérieur et donnent accès aux diplômes du DTS et du BTS, mais dans les faits très peu d'élèves y entrent et y réussissent. Le fait que l'enseignement supérieur mette actuellement en place une licence à vocation professionnelle accessible selon un dispositif de formation par alternance pourra dans l'avenir faciliter le passage de l'ETFP à l'enseignement supérieur.

Les CFP publics forment actuellement 3887 élèves tandis que les LTP publics accueillent 19537 élèves. Ces données illustrent la part minoritaire que l'ETFP joue puisqu'il accueille seulement 7% des élèves inscrits dans l'enseignement secondaire et consomme 0,8% des dépenses publiques d'éducation soit l'équivalent de 3,5% du budget de l'Education (EPT, 2015). Il faut ajouter à ce nombre d'élèves ceux formés dans l'enseignement privé. Celui-ci possède 76% de l'ensemble des établissements ETFP (149 CFP et 50 LTP) et accueille actuellement 15 021 élèves. Toutefois la moitié de ces élèves suit des formations courtes de type « formations qualifiantes » essentiellement dans le secteur des services. Une grande partie des établissements publics et privés sont implan-

tés dans ou autour de la capitale ce qui constitue un obstacle sérieux à un développement économique équilibré entre les régions.

Le nombre de jeunes formés dans le cadre de l'apprentissage des métiers de base reste peu élevé comme l'indique le tableau qui suit.

Tableau 13 Nombre d'établissements publics et privés avec l'effectif des apprenants 2012/2013 (MEETFP)

	2011		2012		2013		TOTAL	
	Total	Fille	Total	Fille	Total	Fille	Total	Fille
Apprentissage des Métiers de base	430	188	313	95	512	104	1 255	387

Source : Annuaire statistique du METFP (EPT, 2015)

1.5.2. L'absence de la prise en compte de la production de compétences hors du champ de l'ETFP

Face au rôle très mineur que joue l'ETFP formel public et privé, les très nombreux jeunes malgaches qui accèdent au monde du travail sans avoir une formation adéquate, n'ont d'autres moyens que de se professionnaliser hors des dispositifs de formation existants. Madagascar partage à ce titre la situation vécue par la quasi-majorité des pays de l'Afrique subsaharienne, celle d'une acquisition massive des compétences professionnelles en situation de travail. "La formation sur le tas représente le mode dominant d'acquisition des techniques de base pour l'exercice d'un métier, s'adressant à de nombreux jeunes exclus du système scolaire et trouvant là une source efficace de "qualification" en vue d'une insertion dans le marché du travail". (Journal de l'économie, avril 2011). Cette acquisition peut se faire dans le cadre de l'apprentissage traditionnel en milieu artisanal, en apprentissage intergénérationnel en milieu rural ou dans le cadre d'une mise au travail accompagnée et guidée par le chef d'entreprise.

Face à cette production massive de compétences au moyen des dispositifs informels de professionnalisation, des organisations internationales ont décidé d'investir dans la structuration de l'apprentissage sur le tas ou de l'apprentissage traditionnel (FIDA, 2011). Ainsi la GIZ investit depuis de longues années dans la promotion de l'apprentissage de type dual à l'instar de ce qu'elle fait dans d'autres pays africains. Les programmes de travaux à haute intensité de main d'œuvre du BIT intègrent de nombreuses activités de formation pratique en relation avec ces travaux, souvent prises en charge par les communautés concernées. L'Union européenne soutient de son côté depuis plusieurs années des activités de développement rural en promouvant, de manière participative, des activités de formation dans ce secteur.

Depuis 2008 et pour une durée minimale de sept ans, le Fonds International de Développement Rural (FIDA) soutient le projet PROSPERER qui comporte des actions de formation à destination des jeunes de 15 à 25 ans en milieu rural. Le principe du projet consiste, entre autres, à placer ces jeunes en apprentissage pour une durée de 6 mois dans une micro ou petite entreprise de l'espace rural. Le but visé est de donner une formation pratique à des jeunes issus de familles vulnérables, de les accompagner dans leur recherche d'emploi ou de les appuyer dans leur projet de création d'entreprises.

Plus récemment, l'UNESCO à travers son projet de Renforcement des Capacités pour l'Education Pour Tous (CAP-EPT) a développé un dispositif innovant de formation des jeunes en partenariat avec FORMAPROD du Ministère de l'Agriculture et avec le PNUD. Les jeunes sont en formation sur un métier dans des centres qui ont été préalablement renforcés. Les renforcements consistent à former les encadreurs et enseignants sur l'utilisation des référentiels et sur quelques thématiques clés comme la pédagogie adaptée aux jeunes déscolarisés ; le suivi et évaluation; l'orientation et insertion professionnelle ; l'entrepreneuriat et gestion simplifiée, la gestion et l'administration d'un établissement technique et enfin l'alphabétisation. Les apprenants ont été préalablement orientés selon leur attente et les filières existantes dans leurs zones. Onze filières/métiers ont été ouvertes sur la base d'une étude préalable de métiers porteurs. (porciculteur, pépiniériste, guide, menuisier, vannier...). Au cours de la formation, les apprenants âgés entre 15 et 24 ans doivent formuler leur projet professionnel. Un accompagnement est prévu après la formation pour faciliter l'insertion professionnelle de l'apprenant. La durée de la formation varie entre 2 et 5 mois. Les défis à relever pour un ETPF de qualité

Les diverses évaluations faites de la situation actuelle de l'ETFP (Document de Stratégie, 2010, BM, 2013) mettent en lumière les faiblesses auxquelles la politique nationale devra remédier pour espérer atteindre les objectifs que lui fixe la PND. Ces faiblesses peuvent être synthétisées comme suit.

- L'ETFP n'a pas établi de partenariat effectif avec le monde économique ;
- Les établissements forment dans un nombre très limité de domaines. Ainsi entre 2008 et 2009 trois domaines d'activité (BTP, confection et métiers du bois) ont concerné 81, 6% des élèves des CFP. Les formations dans le secteur agricole, qui occupe 75% de la population active, ainsi que les formations dans le textile au moment où Madagascar réintègre l'AGOA sont quasi inexistantes ;

- Il existe une très faible efficacité interne due notamment aux méthodes d'enseignement qui portent avant tout sur un apprentissage théorique du métier. La conséquence en est que les LTP ont perdu 25% de leurs effectifs d'une année sur l'autre en 2008-09 et que les CFP ont connu durant la même période un taux de redoublement de 12,3% ;
- Il existe également une très faible efficacité externe. Ainsi selon une enquête menée par l'INSTAT en 2013 sur la transition des jeunes vers la vie active, 96,9 % des jeunes affirment ne pas avoir pu bénéficier d'une formation pour exercer leur activité actuelle ;
- S'ajoute à ce manque d'efficacité et de qualité le fait que l'ETFP ne répond pas aux besoins d'embauche de certains secteurs. Ainsi il ressort des enquêtes nationales que les industries extractives, qui étaient appelées à se développer fortement entre 2006 et 2010, ont trouvé sur le marché local moins de la moitié des 8 000 compétences dont elles avaient besoin ;
- Plus globalement l'ETFP connaît une situation institutionnelle problématique qui peut se caractériser comme suit :
 - o un corps enseignant insatisfait, ayant une moyenne d'âge élevée et recruté sans avoir la plupart du temps une expérience professionnelle dans les métiers enseignés ;
 - o des établissements en manque d'ateliers professionnels, possédant des équipements obsolètes, dont les plus récents datent des années 1990, et ayant à leur disposition des matériels didactiques insuffisants en quantité et dépassés en qualité, quand ils existent ;
 - o des services d'information et d'orientation inexistantes et qui sont pourtant essentiels pour à la fois conseiller les élèves et aider les centres de formation à définir des dispositifs et filières en relation avec les besoins de compétences du monde du travail ;
 - o une absence de lien et de coopération dans l'offre de formation avec le monde économique et professionnel ce qui a pour conséquence un faible développement des formations en alternance et en apprentissage pourtant identifiées pour leur forte capacité à insérer les jeunes dans l'emploi. La raison en est que seule la formation résidentielle est reconnue ;
 - o des capacités d'accueil insuffisantes de la part des établissements publics, ce qui oblige beaucoup de familles à financer, au-delà de leurs moyens, la scolarisation de leurs enfants dans l'enseignement privé quand celle-ci n'est pas prise en charge par des partenaires au développement. Quoiqu'il en soit l'Etat n'apporte aucun appui aux centres privés ;
 - o la langue française est utilisée dans les référentiels (quand ils existent) et dans les ressources pédagogiques alors que peu de formateurs et de jeunes maîtrisent cette langue ;
 - o L'INFOR dont l'existence est très salutaire et qui a la charge de produire les référentiels et de former le personnel ne dispose pas de moyens ni matériels ni humains nécessaires lui permettant d'assumer ces missions ;
 - o le budget de l'Etat alloué à l'ETFP est insignifiant et diminue d'année en année.



1.6. L'organisation de la tutelle de l'ETFP

Le MEETFP existe en tant que tel depuis 2015. Il a été précédé de 2009 à 2011 par un Secrétariat d'Etat à l'ETFP et un Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle et de 2003 à 2008 par une Direction Générale du Ministère de l'Education Nationale qui s'est transformée de 2008 à 2009 en une simple Direction ministérielle.

L'organigramme du MEETFP comporte à ce jour, à côté du Secrétariat Général qui assure la tutelle des Directions transversales et des Services rattachés, deux Directions Générales, celle de l'ETFP et celle de la Promotion de l'Emploi. Les missions définies à la Direction Générale de l'Emploi concernent en effet les domaines suivants :

- la promotion de l'employabilité des jeunes et des sans emploi,
- l'appui à l'insertion professionnelle,
- le renforcement des capacités de la population active,
- l'intensification du partenariat public-privé pour le plein emploi

Il existe donc une coordination étroite entre les politiques d'emploi et les politiques de formation du MEETFP.

Les réformes engagées ces dernières années ont, selon le rapport EPT 2015, permis au ministère d'élargir son offre de formation et de mettre en place à cet effet de nouvelles directions. Il s'agit notamment de la DCAQ Direction de Curricula et de l'Assurance Qualité (ex-DAAQ) qui a permis, à ce jour, la mise aux normes de 39 établissements d'ETFP publics et/ou privés au moyen de la mise en place des commissions régionales d'évaluation. Il s'agit également de la Direction de l'Apprentissage des Métiers de Base (DAMB) devenue entre-temps la Direction de la Professionnalisation des Petits Métiers et de la Promotion de l'Auto-Emploi (DPPMPAE) Son but est le développement de la formation de masse ainsi que celle de la formation aux petits métiers qui permettent à leurs bénéficiaires de se professionnaliser dans ces métiers et de créer des activités génératrices de revenus (AGR). Il s'agit, enfin, de la Direction du Système d'Information (DSI). Elle a été mise en place pour améliorer le système d'information et de communication et plus précisément pour créer un réseau d'information au niveau central, informatiser le traitement des examens et mettre en place d'une base de données sur l'ETFP. Il a ainsi été possible de réaliser à ce jour deux annuaires statistiques du MEETFP dont le dernier remonte à l'année scolaire 2012/2013.

En plus de ces directions, il existe des services rattachés dont les rôles sont très importants et déterminants dans la réussite des missions du ministère. Il s'agit notamment de l'INFOR et de l'ONEF. La contribution de l'INFOR à l'élaboration des référentiels et au renforcement des capacités du personnel notamment en ingénierie de formation est indispensable pour atteindre une adéquation entre les formations et les besoins des employeurs. L'ONEF, dont un des principaux rôles est de contribuer à vulgariser l'information sur le marché du travail et les formations existantes s'avère être l'instrument d'appui direct ou indirect à l'orientation des offres de formation du ministère. Malgré ces rôles majeurs que ces deux institutions (INFOR et ONEF) doivent assurer, elles se trouvent doter de faibles moyens (matériels et humains) handicapant ainsi leurs actions.

Le processus en cours d'élaboration d'une Politique Nationale d'Emploi et de Formation Professionnelle (PNEFP), dont la première phase d'opérationnalisation aura lieu de 2015 à 2019, prévoit l'adoption d'une nouvelle loi d'orientation qui aura un impact certain sur l'organigramme du MEETFP. Il entraînera notamment l'introduction d'une gouvernance partenariale au niveau central comme aux niveaux régional, sectoriel et des établissements. Il développera ou renforcera de nouvelles responsabilités au niveau du MEETFP dont notamment celles relatives à la certification de toutes les formes de compétences acquises et celles concernant les missions d'insertion et de réinsertions des jeunes formés en CFP, en LTP et dans les centres de formation sectoriels en cours de développement.

L'ETFP, dans sa configuration actuelle, n'est pas en mesure de jouer un rôle significatif et pertinent dans le domaine du développement des compétences, du développement socioéconomique et donc dans la promotion de l'employabilité des jeunes malgaches. Il joue un rôle très minoritaire dans le domaine de la préparation des jeunes à leur entrée dans le monde du travail. Ses contenus et ses équipements sont trop obsolètes pour aider les jeunes à acquérir les qualifications requises par les emplois existants et surtout en émergence. Les dispositifs de formation sont essentiellement résidentiels et impliquent trop peu les partenaires économiques et professionnels. Enfin l'ensemble du système d'ETFP est totalement sous-financé. Ce diagnostic a pour utilité de pointer les éléments les plus problématiques du développement des compétences auxquels la PNEFP doit impérativement apporter des réponses concrètes et adaptées aux défis à relever.

Il faudra également, dans le cadre des stratégies sectorielles, intégrer la nécessaire professionnalisation des formations de l'enseignement supérieur vu que les métiers porteurs d'un certain nombre de domaines d'activités et de secteurs professionnels vont exiger des qualifications de haut niveau du type « techniciens supérieurs », mais également du type « ingénieurs et cadres supérieurs ».

1.7. Les limites, les contraintes et les acquis de la création d'emplois

Les analyses existantes sur la situation et l'évolution du marché du travail permettent de diagnostiquer les diverses difficultés qui empêchent le pays de sortir d'une situation caractérisée par la présence massive d'emplois de subsistance et d'emplois inadéquats et à entrer dans une spirale positive de création d'emplois décents. Elles permettent également d'identifier les points de transformation possible de cette situation préjudiciable notamment pour une entrée réussie des jeunes dans le monde du travail.

1.7.1. Les limites et les contraintes de la création d'emplois

Les analyses antérieures montrent que les facteurs limitant la création d'emplois sont de différentes sortes. Elles peuvent être résumées comme suit :

- Le phénomène de crises politiques successives entraînant à chaque fois un arrêt des investissements et des financements étrangers et une décroissance de l'économie provoquant des suppressions massives d'emplois. Il crée une méfiance des investisseurs et des acteurs du secteur privé vis-à-vis de la classe politique ;
- Une insuffisance de planification mettant la création d'emplois au cœur des stratégies de développement ;
- La faiblesse de l'efficacité du système éducatif vu qu'il continue à ne concerner qu'une minorité d'enfants et d'adolescents en âge d'y rentrer malgré les efforts faits dans le cadre de l'EPT. Par ailleurs, la majorité de ceux qui y rentrent en ressortent avec des acquis qui ne leur permettent pas de postuler aux emplois qualifiés, ce qui les oblige à mener des activités à faible rendement et à stagner dans des situations de sous-emplois et de précarité ;
- L'inadéquation de l'offre d'enseignement technique et de formation professionnelle avec les besoins en compétences des secteurs économiques moteurs de la croissance du pays. Cette situation est renforcée par le manque d'un système d'information crédible sur le marché de l'emploi permettant une meilleure orientation/adaptation de l'offre de formation. En effet, malgré les opportunités d'emplois qu'offrait la zone franche, les offres de formation dans le secteur textile ne satisfaisaient pas les employeurs. Aucune action n'est entreprise pour satisfaire cette demande en amont ce qui oblige les entreprises à former elles-mêmes l'ensemble de leur personnel local à l'embauche.
- L'absence de structures spécifiques incitatives pour la recherche, la création et la promotion d'emplois.

La politique de l'emploi telle que mise en œuvre depuis l'indépendance, bien qu'ayant donné des résultats plus ou moins probants, comporte des limites sur les plans institutionnel et organisationnel, structurel et conceptuel. Cette situation ne favorise pas une réponse durable et pérenne aux besoins d'emploi d'une population active de plus en plus importante et exigeante.

Les difficultés liées à la non-maîtrise de l'information sur le marché de l'emploi et l'insuffisance de synergie dans les initiatives ne favorisent pas la collecte des données. Ce déficit d'informations limite la qualité des analyses et, par voie de conséquence, celle des propositions de solutions aux problèmes d'emploi. Il rend également difficile la mise en œuvre d'actions adéquates et efficaces de promotion de l'emploi. Dans ces conditions, l'absence de coordination des interventions, notamment dans les secteurs publics et privés, ne peut que déboucher sur des interventions qui se chevauchent et une incohérence des actions. Les instruments actuellement disponibles ne permettent pas une maîtrise réelle de l'information sur l'emploi, le sous-emploi et le chômage. Ils empêchent d'avoir une lisibilité nette des dynamiques réelles du marché du travail et d'être ainsi en mesure d'apporter les solutions nécessaires à la résolution des problèmes identifiés.

Sur le plan organisationnel et institutionnel, la diversité, l'éparpillement et l'instabilité des mesures et des programmes directs en faveur de l'emploi, de même que la faiblesse des niveaux de financement, constituent des freins à l'efficacité de toute politique d'emploi. Aussi, la multiplicité des institutions et l'atomisation des initiatives entraînent des conflits de compétences et des chevauchements. Enfin, le leadership institutionnel que devrait jouer le Ministère en charge de l'emploi et de la formation professionnelle n'est pas suffisamment affirmé.

Dans leur conception, les politiques d'emploi se sont limitées dans une certaine mesure à des aspects quantitatifs (accès à l'emploi) sans véritablement prendre en compte la qualité des emplois créés, d'où la prolifération d'un ensemble d'emplois dans le secteur non structuré entraînant un sous-emploi ou un chômage déguisé pour une frange importante de la population active.

Il apparaît dès lors, plus qu'indispensable, au regard de la problématique de plus en plus cruciale de l'emploi et des constats précédents, d'apporter les mesures correctives nécessaires par la mise en place d'un cadre stratégique et opérationnel adapté et plus efficace en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle à Madagascar.



À cet effet, les principaux défis à relever consistent notamment à :

- résorber significativement le chômage des jeunes ;
- prioriser les actions de formation, d'insertion professionnelle et d'intégration des jeunes dans les sphères de prise de décision dans les domaines économique, social et politique, et de prévention de conflits ;
- établir un consensus autour de priorités et d'engagements communs pour de solides politiques environnementales ;
- promouvoir les investissements public et privé pour créer des emplois durables ;
- se doter d'instruments d'action pour renforcer l'efficacité des secteurs sociaux de base qui sont sous capitaliser sur le plan humain ;
- innover et améliorer le système national d'ETFP/DC ;
- rationaliser le cadre d'intervention des principaux acteurs.

1.7.2. Les acquis de la création d'emplois

Dans les périodes de stabilité politique, Madagascar a montré à travers la création de la zone franche et au moyen de l'accès à l'AGOA qu'il était capable de mener une politique forte pour attirer des investisseurs et créer de nombreux emplois. Ainsi, le secteur textile a pu créer environ 100 000 emplois sur une période courte de 5 à 10 années. De même, l'activité touristique a généré de nombreux emplois directs et indirects au cours des périodes d'accalmies politiques.

A partir de 2014, le gouvernement s'est engagé à travers le PND, à :

- mettre fin à la décroissance du revenu moyen par habitant et, par ce moyen, réduire les taux beaucoup trop élevés de pauvreté et d'extrême pauvreté ;
- créer les conditions d'une croissance soutenue et génératrice d'emplois, afin d'améliorer la situation socio-économique interne et le positionnement externe du pays dans le champ de la mondialisation ;
- promouvoir une croissance riche en valeur ajoutée en ciblant l'investissement matériel et immatériel sur des secteurs à fort potentiel de croissance avec pour but d'en faire à moyen et long terme des pôles d'excellence au service de l'ensemble de l'économie nationale ;
- promouvoir une croissance inclusive et un développement durable en liant étroitement investissement dans l'activité sectorielle et investissement dans l'économie locale et régionale afin de créer cohérence et solidarité entre les diverses composantes de la nation.

En 2015, l'élaboration des PMO ainsi que les 12 pôles de croissance vont contribuer à atteindre les objectifs de la PND en favorisant la création de nombreux emplois dont la présente politique nationale de l'emploi et de la formation Professionnelle (PNEFP) constitue un des instruments d'opérationnalisation privilégiés de cette volonté politique.

Chapitre II : Les fondements de la PNEFP

Ils sont définis à la fois par la réalité économique, sociale et environnementale du pays et par une vision d'avenir qui lie étroitement développement des compétences, insertion dans le monde du travail et création d'emplois. La base du processus de transformation du pays au moyen d'une croissance forte, solidaire et inclusive tant au niveau social que professionnel, repose sur la capacité de la PNEFP à créer un cercle vertueux entre les réalités socioéconomiques et le renforcement du capital humain. Ce lien étroit entre croissance, croissance verte, accès de tous au développement des compétences et à l'emploi est la condition sine qua non du développement durable de Madagascar.

2.1. Le périmètre global de la PNEFP

Les bases de la politique nationale de l'emploi et de la formation Professionnelle (PNEFP) se déclinent comme suit.

- Elles sont en accord avec les grands cadres internationaux auxquels Madagascar adhère et qui priorisent la primauté de l'emploi dans les politiques économiques et sociales des Gouvernements, à savoir :
 - o la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et la Constitution du pays qui stipulent que « toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail, à la protection contre le chômage » ;
 - o la déclaration des vingt septième sessions ordinaires de la Conférence des Chefs d'Etats et de Gouvernement de l'Organisation de l'Unité Africaine sur la crise de l'emploi en Afrique ;
 - o les recommandations du Sommet Extraordinaire des Chefs d'Etat et de Gouvernement de l'Union Africaine sur l'emploi et à la pauvreté tenu en septembre 2004 à Ouagadougou ;
 - o les Conventions et Recommandations n°122 de l'OIT dont la ratification impose à mettre en place un cadre de référence propice au développement de l'emploi pour tous ;
 - o le Pacte Mondial pour l'Emploi, 2009.
- Elles sont en accord avec les engagements du gouvernement et des acteurs économiques nationaux à travers :
 - o la volonté du gouvernement de faire du développement du secteur privé le moteur de la création d'emplois ;
 - o la considération dans le PND, de l'emploi comme l'un des piliers du développement du pays ;
 - o les recommandations des Etats Généraux sur l'Emploi et la Formation Professionnelle organisés en juillet 2014 ;
 - o la recherche des solutions au fléau « social » qu'est le chômage qui occupe une place de choix dans la définition des stratégies à mettre en œuvre pour le développement socio-économique de Madagascar ;
 - o la définition des 12 pôles de croissance à travers la SNAT.

Ainsi donc, la PNEFP reposera sur les trois bases complémentaires suivantes : i) la base économique, ii) la base environnementale et iii) la base sociale.

2.1.1. La base économique

La base économique de la PNEFP se fonde sur les orientations du PND dont la mise en œuvre repose sur les PMO sectoriels. Par ailleurs, pour soutenir la création d'emplois, le gouvernement a défini 12 pôles de croissance qui constituent la réalisation d'infrastructures structurantes nécessitant des investissements conséquents et qui vont entraîner de facto la création d'emplois dans la phase de réalisation et d'exploitation²⁰.

Dans l'horizon des 5 prochaines années, les Etats Généraux et les Assises Nationales ont recommandé que cette base économique soit concentrée sur cinq (5) secteurs prioritaires présentant de grands potentiels de création d'emplois pour lesquels ont été élaborées des stratégies sectorielles de développement des compétences. Il s'agit des secteurs i) Tourisme – Hôtellerie – Restauration (THR), ii) Textile – Habillement – Accessoires (THA), iii) Bâtiments – Travaux Publics et Ressources stratégiques (BTP/RS), iv) Développement Rural et enfin v) Technologies de l'Information et de la Communication (TIC).

Dans l'ensemble de ces secteurs prioritaires, les acteurs économiques privés se sont engagés à accompagner le processus de mise en œuvre de la PNEFP afin que les ressources humaines qui seront formées puissent occuper les emplois qui doivent être créés au regard des investissements prévus dans chaque secteur.

2.1.2. La base environnementale

Malgré les efforts consentis dans l'extension des aires protégées, qui ont permis de dépasser l'objectif de 6 millions d'hectares fixé dans le cadre de la Vision Durban, et le développement des initiatives de gestion communautaire dans le cadre de la Gestion Locale Sécurisée (GELOSE), la biodiversité du pays subit une dégradation significative, hypothéquant l'avenir des générations futures. Elle est due principalement à la pression démographique et migratoire, à l'exploitation des forêts, aux méthodes culturelles archaïques et aux exploitations minières anarchiques. En effet, au cours des vingt dernières années, la perte de 50 000 ha/an de forêts est due principalement : (i) à la conversion de la forêt en zones de cultures, (ii) à la couverture des besoins en bois d'énergie, et (iii) aux exploitations minières.

Compte tenu de la faible application de la réglementation environnementale et sociale en vigueur, l'accélération des activités d'exploitation des industries minières, avec l'affaiblissement du rôle de l'Etat et des collectivités locales, le manque de transparence et la très faible participation des populations, risquent d'avoir des impacts négatifs sur l'environnement et la cohésion sociale des communautés. Tous ces facteurs et ceux liés aux conséquences des cyclones et des sécheresses ont amenuisé les capacités de résilience des communautés et des institutions locales.

Afin de minimiser de tels impacts négatifs et de renforcer la dynamique de croissance, la PNEFP va initier des actions de facilitation et d'appui. Il s'agira notamment de :

- intégrer dans les programmes une approche globale d'éducation au vue du développement durable axé sur le changement climatique, la réduction des risques de catastrophe et la biodiversité
- promouvoir l'emploi vert par la « verdisation » de l'économie ;
- renforcer des instruments juridiques pour protéger les ressources naturelles ;
- utiliser la fiscalité et des outils d'information pour sensibiliser le public et faire connaître les bénéfices mutuels des objectifs économiques, écologiques et sociaux en terme d'emploi.

2.1.3. La base sociale

La PNEFP, au regard des inégalités économiques et sociales, devra proposer des mesures permettant non seulement de les réduire mais surtout de les supprimer. Il s'agira notamment de :

- favoriser la redistribution des fruits de la croissance ;
- assurer l'accès à l'ETFP à toutes les couches sociales ;
- favoriser l'embauche/emploi des personnes en situation de vulnérabilité (jeunes, femmes, personnes en situation de handicap, etc.).

2.2. La vision, les composantes et les axes stratégiques de la PNEFP

La PNEFP a été conçue et élaborée dans le cadre d'un partenariat étroit entre pouvoirs publics, partenaires privés et partenaires sociaux. Elle s'appuie sur la volonté de ces acteurs de donner à Madagascar un avenir digne de ses très grandes potentialités tout en prenant en compte avec lucidité les défis que le pays devra surmonter pour être à la hauteur de ses ambitions. Elle indique des voies possibles pour bâtir concrètement cet avenir en s'appuyant notamment sur le renforcement des compétences des nombreux jeunes qui sont en recherche forte d'une insertion réussie dans le monde du travail.

2.2.1. La vision

La vision du pays en matière de Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (PNEFP) est celle d'un Madagascar solidement installée dans une économie en croissance forte, une croissance solidaire et socialement équilibrée et ayant réussi à enrayer l'accroissement du chômage et du sous-emploi à l'horizon 2020. Avec la mise en œuvre de la Politique Générale de l'Etat (PGE) et du PND, le pays devrait être à mesure de créer suffisamment d'emplois formels et modernes pour résorber progressivement les variations annuelles du stock de demandeurs d'emploi. L'opérationnalisation des différentes dimensions de cette vision implique la mise en œuvre sur toute la période considérée de stratégies multi-secteurs et multi-domaines et fixées dans des programmes pertinents et cohérents aux grandes orientations gouvernementales.

2.2.2. Les finalités de la PNEFP

En convergence avec la vision de la PGE et du PND, la mise en œuvre du PNEFP doit aboutir à ce que : «la quasi-totalité des Malgaches soient des citoyens instruits et disposant de capacités et de compétences pour créer ou trouver des emplois décents, dans le strict respect de l'égalité des chances d'accès aux opportunités écono-

miques, avec l'élimination effective des facteurs d'exclusion sociale et de discrimination, notamment de genre et envers les groupes vulnérables comme les handicapés, les femmes en situation de vulnérabilité ».

Par ailleurs d'ici la fin des deux prochaines décennies et avec la mise en œuvre des politiques et stratégies de développement par le pays dans le cadre des orientations dégagées par la PNEFP, la situation de l'emploi devrait être beaucoup plus positive au regard des impératifs de consolidation des équilibres sociaux.

2.2.3. Les composantes et les axes stratégiques de la PNEFP

La politique nationale d'emploi et de formation se subdivisera au regard des finalités décrites ci-dessus en deux composantes majeures.

Composante 1 : Le développement des compétences pour l'amélioration de l'employabilité des ressources humaines

A termes, la mise en œuvre de cette composante devra permettre à Madagascar de disposer de ressources humaines à fort potentiel d'employabilité afin d'occuper les emplois d'aujourd'hui et ceux de demain, prioritairement dans les cinq (5) secteurs que sont le THR, le THA, le DR, le BTP/RS et les TIC. Ces emplois qui seront créés devront prendre en compte les objectifs du travail décent. La notion de travail décent fait référence à des emplois conformes aux normes, principes et droits fondamentaux du travail. Il s'agit d'emplois rémunérateurs, reconnus et protégés par la législation et bénéficiant d'une protection sociale. Par ailleurs les actions visant à créer ces emplois devront se faire dans le respect de l'environnement et du développement durable.

La mise en œuvre de la composante 1, se fera à travers six axes stratégiques que sont : i) Réformer la gouvernance de l'ETFP/DC ; ii) Mettre en place un mécanisme pérenne de financement de l'ETFP/DC ; iii) Constituer un système d'information pertinent sur le marché du travail et la formation professionnelle (SIMTFP), iv) Développer une ingénierie de la certification/qualification et de la formation ; v) Accroître la capacité d'accueil par le développement et la rénovation des infrastructures ainsi que la diversification des dispositifs et enfin vi) Former pour Insérer (insertion, réinsertion et reconversion).

Composante 2 : la promotion des conditions/mesures favorables à la création et la protection de l'emploi

La création d'emplois productifs et durables en grand nombre et dans la durée joue un rôle de levier et constitue un moyen décisif pour réaliser une croissance économique forte et équilibrée.

A cet effet, la Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation se fonde clairement sur le fait que la création d'emploi est le fruit de la croissance économique et, globalement, la résultante des investissements des entreprises. Cette dynamique est directement influencée par les incitations mises en place par l'Etat sur le plan financier et fiscal ainsi qu'en matière de réglementation du travail.

La PNEFP requiert, en conséquence, la définition de priorités claires de politique économique de la part de l'Etat, par un soutien fort et direct aux branches de l'économie les plus porteuses en matière de création d'emploi et dont le développement impacte, par ailleurs, positivement le taux de croissance économique.

La création d'emplois rémunérateurs en grand nombre sur l'ensemble du territoire national constitue un moyen déterminant de lutte durable contre la pauvreté et contre la détérioration des conditions de vie des populations. Elle y joue en ce sens un rôle pivot.

En effet, les revenus que procurent les emplois constituent le lien le plus déterminant dans la relation structurelle entre la création d'emploi et la lutte contre la pauvreté, à condition que les emplois soient suffisamment durables, décents et bien répartis à l'échelle du pays et que les revenus correspondants soient relativement significatifs.

La composante 2 en tenant compte des termes de références du MEETFP sera mise en œuvre à travers les axes stratégiques suivants : vii) Dynamiser le marché du travail en favorisant la promotion des activités privées créatrices d'emploi ; viii) Promouvoir l'application de la législation du travail et enfin ix) Promouvoir l'application et l'extension du dispositif de protection sociale à tous.

2.2.4. Les principes directeurs de la mise en œuvre de la PNEFP : vers une transformation socioéconomique du pays

Les axes de transformation socioéconomique ont été définis par le Plan National de Développement (PND) du pays. Ils ont également été explicités par les analyses de la situation actuelle effectuées lors des Assises Sectorielles et Régionales à propos du rôle que doit jouer le développement des compétences. Ils peuvent être synthétisés comme suit :

- La PNEFP doit devenir un moyen efficace pour enrayer la chute de revenu et la spirale de pauvreté. Elle doit progressivement devenir un moteur puissant de l'accroissement à moyen et long terme de la productivité

économique et du développement social de l'ensemble du pays comme de chaque individu.

- La PNEFP doit être ciblée sur des secteurs prioritaires et permettre d'identifier et de promouvoir des métiers porteurs susceptibles de dynamiser ces secteurs tout en promouvant une croissance inclusive et un développement national durable.
- La PNEFP doit renforcer les capacités de l'ensemble des acteurs engagés dans le développement des compétences. Elle doit créer à cet effet les conditions d'une capacitation accrue de tous ces acteurs à aller jusqu'au bout des défis qu'ils ont décidé de relever.
- Le marché du travail malgache est globalement caractérisé par une segmentation du marché du travail (public, privé formel, privé informel, économie de subsistance) et une surreprésentation très significative des diverses formes de sous-emploi. Cette réalité est à prendre en compte dans les mesures à privilégier dans le cadre de la PNEFP. Celle-ci doit viser l'insertion de chômeurs de longue durée mais également lutter contre la trop grande précarité des emplois existants et promouvoir le travail décent.
- La PNEFP doit concerner le renforcement des compétences en secteur informel. Il s'agit d'aider les actifs de ce secteur à acquérir des compétences de base et une culture entrepreneuriale qui leur permettent de passer peu à peu d'un emploi de subsistance à un type d'activité susceptible de les aider à gagner décemment leur vie et, si possible, à pérenniser et sécuriser leur emploi.
- La PNEFP doit impliquer activement les acteurs des cinq secteurs prioritaires dans la conception, la mise en œuvre, l'évaluation et la certification des mesures et dispositifs sectoriels de développement des compétences à promouvoir à l'horizon 2019. Une politique nationale ne peut réussir que si elle renforce les secteurs d'activité et les métiers porteurs de croissance et de valeur ajoutée en s'appuyant sur une dynamique partenariale de pilotage et de gestion d'un plan d'action défini et décidé en commun.
- La PNEFP doit promouvoir le développement des compétences pour tous comme principale voie de promotion professionnelle et sociale, la liaison permanente entre la dimension économique du développement et sa dimension sociale et durable, et l'intégration de la dimension d'égalité entre hommes et femmes.
- La PNEFP doit améliorer l'accès et l'équité pour les groupes les plus marginalisés et notamment les jeunes dans les zones rurales, les personnes en situation de handicap et autres groupes vulnérables.
- La PNEFP doit permettre de mieux identifier les stratégies et les dispositifs nécessaires à la mise en place de l'adéquation formation-emploi dans les Régions. Elle doit notamment faire en sorte que les établissements forment des types de profils professionnels qui correspondent aux besoins des entreprises et du monde de travail en général et mettent ainsi fin au fait que beaucoup de diplômés sont sans travail ou font un travail qui ne correspond pas à leur spécialité de formation.



Chapitre III : Le développement des axes stratégiques de la PNEFP

Le développement de ces axes a fait l'objet d'un processus de consultation qui a impliqué le maximum d'acteurs publics et privés. Il est donc le résultat d'une volonté commune de ces acteurs à bâtir la politique à mettre en œuvre sur des bases à la fois réalistes et ambitieuses. Il a également pour conséquence que la PNEFP ne pourra vraiment réussir que si ces acteurs s'engagent à en assurer l'opérationnalisation sur les cinq années à venir.

3.1. La composante développement des compétences pour l'amélioration de l'employabilité des ressources humaines

Cette composante de la PNEFP se fonde entièrement sur les actes, les conclusions et les recommandations des assises nationales, régionales et sectorielles ainsi que sur les aspirations exprimées par les acteurs des cinq (5) secteurs, portant sur le développement des compétences et qui ont fait l'objet de consensus tout au long du processus d'élaboration de la PNEFP. L'objectif de cette composante est de réformer le dispositif de développement des compétences en se basant sur le diagnostic commun qui a été établi et qui fait ressortir que :

- plus de 80% des jeunes sont hors système éducatif dès à l'âge de 15/16 ans et les acquis éducatifs de base pour entrer dans le monde du travail restent d'autant plus faibles que l'index d'apprentissage n'est pas très probant. Ce constat exige que la réforme à entreprendre mette fin à une telle inefficience de l'éducation et de la formation ; d'autant plus que des enquêtes et études mettent clairement en lumière que le niveau éducatif intervient de façon latente mais réelle sur la capacité des jeunes à sortir des emplois de subsistance.
- L'ETFP doit jouer un rôle significatif et pertinent dans le domaine du développement des compétences et en particulier dans le domaine de la préparation des jeunes à leur entrée dans le monde du travail. A contrario ses contenus et ses équipements sont trop obsolètes pour aider les jeunes à acquérir les qualifications requises par les emplois existants et surtout en émergence. Les dispositifs de formation sont essentiellement résidentiels et impliquent trop peu les partenaires économiques et professionnels. Enfin l'ensemble du système ETFP est totalement sous-financé. Ce diagnostic sévère a pour utilité de pointer les éléments les plus problématiques auxquels la PNEFP doit impérativement apporter des réponses concrètes et adaptées.
- La réforme de l'ETFP/DC ne peut se satisfaire de former exclusivement les jeunes qui sont dans les établissements. La PNEFP, conformément à ce que démontrent beaucoup d'études de terrain, doit inscrire l'accroissement des compétences des 90% d'actifs du secteur informel au cœur de ses priorités stratégiques et opérationnelles. C'est la seule manière de promouvoir les orientations stratégiques du PND.

L'instauration d'un cadre national de certification doublé d'un système d'assurance qualité, intégrant toutes les modalités d'acquisition et donc de reconnaissance des compétences, doit être au cœur de la PNEFP dans les années à venir. Une certification basée sur la seule logique du diplôme est inéquitable puisqu'elle ne reconnaît pas la valeur professionnelle de la très grande majorité des jeunes et adultes ayant acquis leur qualification professionnelle hors d'un système d'ETFP formel et inadapté à la réalité économique et sociale.

Ce sont ces constats qui ont permis la détermination des six grands axes stratégiques de mises en œuvre de la composante. Ces axes ont été formulés en tenant compte des conclusions des Etats Généraux de l'Emploi et de la Formation, des Assises sectorielles et régionales et reprennent, le plus fidèlement possible, les dynamiques d'action déjà à l'œuvre et présentées lors des diverses sessions et rencontres avec les acteurs sectoriels et étatiques.

3.1.1. Premier axe de mise en œuvre : la réforme de la gouvernance de l'ETFP/DC

La réforme institutionnelle est au cœur de la PNEFP. La raison en est que l'ensemble du processus de préparation a été organisé dans le cadre d'un partenariat étroit entre pouvoirs publics, organisations, économiques, professionnelles et société civile. La raison en est également que la réussite de la PNEFP ne peut être que le fruit d'un engagement synergique de tous. Elle exige donc une véritable réforme de la gouvernance actuelle des politiques d'emploi et de formation professionnelle.

La PNEFP instaure des comités de pilotage et de coordination en s'appuyant sur les dynamiques en cours tant au plan national qu'international. Elle répond plus précisément aux exigences des cinq secteurs prioritaires

qui ont décidé de mettre en œuvre de telles instances comme mode de gouvernance de leur propre politique d'emploi et de formation. Le but de ces comités est d'instaurer une gouvernance participative entre toutes les parties prenantes depuis l'élaboration d'une stratégie commune de formation professionnelle ou de développement des compétences jusqu'à sa traduction en mesures concrètes de certification, de formation et d'insertion dans l'emploi. La PNEFP instaure trois grands types de comités partenariaux. Leur but est également d'évaluer de manière concertée la capacité de la PNEFP à atteindre les performances visées par les réformes qu'elle met en œuvre et de justifier le bien-fondé et la pertinence des moyens mobilisés à cet effet.

Un comité national (ou intersectoriel) partenarial de pilotage et de coordination (CN2PC)

Ses missions sont définies comme suit :

- il participe de façon continue à l'élaboration de la stratégie de l'EETFP/DC ;
- il pilote la mise en œuvre de la PNEFP ;
- il coordonne l'ensemble des parties prenantes de la PNEFP dont les CS2PC et les CR2P ; il fait évaluer et valide en conséquence les différentes étapes de réalisation de la PNEFP ;
- il veille à ce que les organismes en charge de l'information sur le marché du travail et la formation fournissent les données nécessaires à un pilotage pertinent de la PNEFP ;
- il fera appel, le cas échéant, à toutes les expertises nécessaires à la réalisation de ses missions et notamment à celles nécessaires à l'harmonisation des dispositifs de certification et de formation et au financement de l'EETFP/DC.

Le CN2PC est créé par voie réglementaire. Il est présidé par le Ministre de l'EETFP. Un représentant des partenaires sociaux assure la fonction de Vice-président. Il comporte en tant que membres :

- 3 représentants du MEETFP dont le Ministre ;
- un représentant du ministère de l'éducation, un représentant du ministère de l'enseignement supérieur, un représentant du ministère du travail, un représentant du ministère des finances et un représentant du ministère en charge du secteur privé ;
- au moins deux représentants des partenaires sociaux (employeurs et syndicats) ;
- le président et le vice-président de chaque CS2PC ;
- un représentant des CR2PC ;
- le responsable du fonds de formation ;
- un représentant des partenaires techniques et financiers et un représentant des partenaires techniques à titre d'observateur ;
- un représentant de l'association des centres de formation privés.

Le CN2PC peut inviter, en cas de besoin, des représentants d'instances techniques afin d'apporter leur expertise sur des thématiques ou dossiers mis à l'ordre du jour. La CN2PC veillera à assurer une représentation paritaire entre acteurs publics et privés.

Le CN2PC a un statut qui lui permet de décider de manière concertée des mesures à mettre en œuvre pour réaliser la PNEFP tout en respectant les domaines de compétences réservés exclusivement aux pouvoirs publics.

Le CN2PC s'adjoit les services d'une **cellule d'appui technique ou CAT**. Cette cellule assiste le Comité dans la réalisation de l'ensemble de ses missions de pilotage et de coordination. Elle réalise tout document d'information, d'analyse et d'évaluation requis par le CN2PC pour le suivi et l'évaluation de la PNEFP. Elle assure dans le même temps le secrétariat du CN2PC.

Des comités partenariaux de pilotage et de coordination au niveau sectoriel (CS2PC)

Les CS2PC ont pour mission de piloter la stratégie sectorielle de développement des compétences à l'exclusion des domaines qui sont de la responsabilité directe du CN2PC. Ils participent à la définition des politiques et structures à dimension nationale.

Ils sont de composition tripartite (employeurs, syndicats, pouvoirs publics) et peuvent s'adjoindre d'autres représentants sectoriels nécessaires à l'accomplissement de leur mission. Ils sont présidés par un président assisté d'un vice-président. Ces deux responsables sont membres du CN2PC.

En cas de conflit entre les décisions des comités sectoriels et celles du comité national, ce sont les décisions du CN2PC qui prévalent.

Les CS2PC sont notamment chargés de mettre en œuvre tous les moyens à leur disposition pour identifier et développer, en lien avec les organisations nationales compétentes, les compétences dont les entreprises du secteur ont besoin pour se développer et participer à la croissance économique sectorielle et nationale. Ils font appel à l'expertise des organismes nationaux de certification, de formation et d'information.

Des comités partenariaux de pilotage et de coordination au niveau régional (CR2PC)

Leur création est envisagée dans le cadre de la PNEFP. Elle est effective au titre de la déconcentration et

s'adaptera aux conditions de la loi de décentralisation dans le domaine de l'EETFP/DC. La mise en place des CR2PC se fera avec l'appui des structures régionales publiques et privées en place.

Une gestion réformée et partenariale des établissements de formation publics et privés

Le CN2PC une fois institué propose un plan de réforme, étalé dans le temps, de la gouvernance des établissements publics. Ceux-ci seront dotés d'un statut leur garantissant :

- une gestion partenariale
- une plus grande autonomie administrative et financière
- une capacité d'initiative en termes d'offres de formation et d'insertion en fonction de la situation et des requêtes du milieu socioéconomique environnant.

Le CN2PC proposera également un schéma de régulation, d'accréditation et d'habilitation des établissements privés qui les invitera à adopter un mode de gouvernance partenarial.

3.1.2. Deuxième axe de mise en œuvre : le financement de la réforme de l'EETFP/DC

La mise en œuvre de la PNEFP n'est possible que par une redéfinition conséquente des politiques budgétaires et financières. La redéfinition de ces politiques appelle plusieurs modifications significatives de la situation actuelle.

Un investissement public dans l'EETFP/DC à la mesure de la demande en compétences du développement socioéconomique

Les données disponibles tant au niveau national que celles analysées à travers les Assises sectorielles et régionales montrent que la politique actuelle n'est pas à la mesure des responsabilités de l'Etat. Les principales raisons en sont :

- une sous-budgétisation des moyens publics accordés aux dispositifs d'ETFP. Ces moyens atteignent moins de 1% du budget global de l'Etat. Avec de tels financements la PNEFP ne pourra jamais atteindre les résultats que lui fixe le PND pour les années 2015-2019 ;
- un décalage quasi-total entre les formations réalisées et les emplois existants. Cette inadéquation demande une réorientation, dans le cadre de la PNEFP, de l'offre de formation vers les métiers et compétences requises par les entreprises, les secteurs et, plus globalement, le monde du travail.

La PNEFP doit donc budgéter de manière réaliste et soutenable les montants financiers dont elle a besoin pour répondre aux défis d'une formation qui part de l'emploi et mène à l'emploi. Elle doit notamment inscrire dans le Cadre de Dépenses à Moyen Terme (CDMT) les moyens budgétaires dont elle a besoin globalement et annuellement pour faire face aux coûts effectifs des réformes envisagées.

La PNEFP doit également budgéter les mesures d'urgence qui sont à mettre en œuvre pour qualifier ou requalifier les très nombreux jeunes qui sont hors de tout dispositif d'éducation et de formation et d'emploi. Un plan annuel de qualification de ces jeunes devra être établi, en lien avec les nouvelles missions confiées aux établissements de formation, afin d'aider ces jeunes à se réinsérer avec succès dans le marché du travail.

Un cofinancement du secteur privé de la formation professionnelle des jeunes et de la formation continue des employés

Les Assises sectorielles ont abouti à un constat essentiel pour la réussite de la PNEFP : les entreprises des divers secteurs sont prêtes à investir dans le renforcement des compétences de leurs salariés, mais également dans la professionnalisation des jeunes qu'ils recrutent et notamment dans le développement de la formation en alternance ou par apprentissage. Cet accord de cofinancement du secteur privé est essentiel pour faire face aux défis à relever. Cet engagement de cofinancement par le secteur privé de l'ETFP/DC exige que la PNEFP réalise la mise en place d'un fonds de formation professionnelle intersectoriel prenant en compte les besoins de financement de chaque secteur.

Les conditionnalités de mise en œuvre du fonds de formation professionnelle

La création du fonds prend en compte les requêtes faites par le secteur privé à savoir :

- la défiscalisation de la contribution des entreprises. Cette contribution prendra la forme, en fonction de l'acte de création du fonds, d'un prélèvement d'un pourcentage donné sur la masse salariale ou de tout autre mode de contribution financière ;
- la collecte du prélèvement ou de la contribution sur une ligne budgétaire dédiée exclusivement et entièrement à l'abondement des ressources des fonds. Cela signifie qu'en aucun cas les sommes collectées auprès du secteur privé ne pourront être détournées de leur objectif initial qui est le financement de la formation continue et de la formation professionnelle de pré-emploi.

L'acte de création du fonds spécifie également son cadre institutionnel, les priorités nationales et sectorielles à mettre en œuvre ainsi que les modalités d'utilisation des fonds collectés.

Un fonds intersectoriel, autonome et géré de manière partenariale

La PNEFP institue une collecte de la contribution des entreprises par le biais des autorités publiques compétentes mais selon la procédure d'une ligne budgétaire dédiée à usage exclusif du fonds. L'ensemble des sommes collectées est ainsi mis à disposition du comité de gestion de ce fonds. Ce comité de gestion est partenarial (pouvoirs publics, partenaires sectoriels/ partenaires sociaux). Il est présidé alternativement par les trois composantes. Il est autonome et a un pouvoir réel de sélection des requêtes et d'allocation des ressources financières. Les modalités de gestion du fonds feront l'objet d'un débat entre les pouvoirs publics, le secteur privé et les partenaires sociaux. A cet effet une étude sera préalablement réalisée sur les expériences en cours de gestion des fonds.

Un fonds à double finalité nationale et sectorielle

Les ressources collectées sont affectées, par voie réglementaire, selon une double attribution :

- une partie des fonds est affectée à des priorités de politique nationale de développement des compétences définies par la PNEFP. Les sommes ainsi affectées prennent notamment en compte les principes d'équité et d'inclusion sociale tant au niveau régional que sectoriel ;
- la très grande partie des fonds est affectée aux secteurs financeurs selon une clé de répartition proportionnelle aux versements effectués. La réaffectation des financements au plan sectoriel est faite par des sous-comités bipartites sectoriels selon des procédures de sélection clairement établies et validées par le comité de gestion du fonds.

La réallocation des fonds au niveau sectoriel obéira à des procédures prenant obligatoirement en compte les priorités des entreprises, les priorités sectorielles et un pourcentage minimal de frais de gestion.

3.1.3. Troisième axe de mise en œuvre : la constitution d'un système d'information pertinent sur le marché du travail et la formation professionnelle (SIMTFP)

La bonne gouvernance de la PNEFP doit s'appuyer sur un système d'information portant sur la dynamique du marché du travail et sur le système de formation professionnelle. Ce système doit faciliter la prise de décision de la part de tous les acteurs et à tous niveaux : responsables de la gouvernance du système, établissements de formation, grand public. Ce système doit identifier et anticiper les compétences à développer.

Il existe actuellement deux Observatoires qui ont pour mission de produire ce type d'informations : l'ONEF qui est rattaché au MEETFP et l'INISAR qui est rattaché au MFPTLS. L'INSTAT produit également des informations qui sont des outils d'analyse du marché du travail. La Direction du Système d'Information (DSI) au sein du MEETFP collecte et publie les informations relatives au système formel de formation technique et professionnelle publique et privé. Il s'agit de mettre en réseau tous ces systèmes d'information en y incluant les DSI des autres ministères ainsi que tous les autres systèmes d'information pertinents sur le marché du travail et la formation professionnelle.

Des indicateurs homogènes sur la relation emploi/formation seront établis et actualisés de façon régulière. Ils permettront d'identifier les politiques nationale et sectorielles d'emploi et de développement des compétences à mettre en œuvre ainsi que d'en suivre et d'évaluer les résultats atteints au fur et à mesure de la concrétisation des objectifs que ces politiques auront fixés.

Un Plan d'information nécessaire à la réalisation de la PNEFP sera rendu disponible au sein de la CAT. Celle-ci sera chargée d'en faire le suivi et de commander les rapports et les études nécessaires à la bonne réalisation de la PNEFP puis de les diffuser à tous les acteurs. Participeront à l'élaboration de ce Plan d'information un représentant de chacun des organismes producteurs d'informations et de données sur le marché du travail et la formation et un représentant, par organisme, des instances intersectorielles, sectorielles et régionales qui seront les utilisateurs des informations.

Une plateforme en ligne sera créée afin de diffuser et de rendre accessibles toutes les informations sur le système de formation et de développement des compétences techniques et professionnelles. Il sera ainsi possible d'établir un dispositif national d'orientation et de diffusion des informations en collaboration avec les médias, surtout au moyen d'émissions radiophoniques.

3.1.4. Quatrième axe de mise en œuvre : une ingénierie harmonisée de certification et de formation

L'inscription du développement des compétences au cœur du processus de la PNEFP fait que la certification, considérée jusque-là comme la voie d'accès à un diplôme reconnu, change de finalité et devient le moyen de

reconnaître toutes les formes de compétences acquises quelles que soient leurs modalités d'acquisition. Elle devient ainsi le moyen de donner valeur à la qualification professionnelle de toutes celles et de tous ceux qui occupent des emplois quel que soit par ailleurs le secteur d'activité, le type d'emploi occupé et le type de métier exercé. Cette inscription de la certification au cœur du développement des compétences opère un véritable changement de paradigme et requiert des mesures concrètes de mise en œuvre.

Concevoir une démarche harmonisée de certification et de formation

La mise en œuvre de la PNEFP suppose la finalisation d'un modèle harmonisé de certification qui permette autant de valider les acquis de l'expérience que les acquis de la formation. Le CN2PC commissionne à cet effet une équipe d'experts afin qu'elle propose une ingénierie de certification comme élément structurant de l'approche par les compétences. Cette ingénierie de certification, une fois adoptée par le CN2PC, sera applicable tant au sein de la stratégie nationale que des stratégies sectorielles de développement des compétences. Le CN2PC demandera ensuite aux experts de former toutes les personnes qui sont en responsabilité d'ingénierie de certification et de formation dans le système EFTP/DC.

Il conviendra à cet effet de renforcer les capacités du système d'EFTP/DC en ingénierie de formation et en développement des curricula et de redéfinir en conséquence les missions des services en charge de ce renforcement de capacités. A cet effet, l'INFOR devra être un des services à privilégier en termes de renforcement des capacités aussi bien matérielles qu'humaines.

Concevoir et construire progressivement un cadre national de certification et un dispositif d'assurance qualité (CNC)

Le CN2PC met en chantier, après avoir adopté l'ingénierie ou norme de certification, la construction progressive d'un cadre national de certification, qui est un préalable à la création d'un cadre sectoriel de certification et à toute demande de certification provenant d'un secteur ou d'un acteur privé. Cette construction est faite selon les conditions suivantes :

- une négociation s'ouvre entre le MEETFP, les ministères en charge de l'Education et les autres ministères formateurs afin de créer une équivalence de positionnement entre les certifications de tous ces sous-systèmes et ainsi établir des passerelles de mobilité entre eux ;
- cette négociation établit un consensus entre tous les partenaires sur le fait que la certification ne porte pas d'abord sur les acquis de la formation, mais prioritairement sur les acquisitions de compétences ou sur les acquis de l'expérience;
- cette négociation permet enfin de rendre accessible la certification à toute personne voulant faire reconnaître ses compétences sans poser comme condition le passage obligé par une formation préalable.

Une fois ces conditions remplies, le CN2PC met en chantier la constitution d'une instance ou commission interministérielle et interprofessionnelle nationale de certification comme institution certificatrice de référence pour tous les dispositifs et niveaux de développement de compétences professionnelles.

Créer les conditions de la mise en place de la validation des acquis de l'expérience (VAE)

La construction du CNC et l'instauration de la commission nationale de certification permettront à la PNEFP d'instituer progressivement la VAE et de la rendre accessible notamment dans le contexte des secteurs et des métiers où la plupart des employés ou entrepreneurs sont sans qualification aucune. Il convient, à cet effet, au niveau national comme au niveau sectoriel :

- de structurer le processus de validation de manière à permettre des perspectives réelles d'évolution professionnelle dans un métier donné;
- d'établir une méthodologie applicable de validation (quels modes de reconnaissance des acquis ?) et la composition des jurys en conséquence;
- de prévoir sinon de concevoir des niveaux de certification adaptés aux types de professionnels à certifier.

Un des meilleurs usages de la VAE est, dans le cadre d'un secteur qui prévoit un fort accroissement d'emplois qualifiés, de donner toutes leurs chances à des personnes qui n'ont pas les diplômes requis, mais bien les qualifications nécessaires à occuper les emplois ainsi créés.

3.1.5. Cinquième axe de mise en œuvre : la constitution de dispositifs d'EFTP/DC équitables et adaptés aux défis à relever

Les restitutions des Assises sectorielles et régionales ont clairement mis en évidence que des changements assez fondamentaux devaient s'opérer au niveau des dispositifs de formation. Ces changements sont nécessaires pour que les mutations introduites par la PNEFP aient un impact certain au niveau de la réalité du terrain. Ils concernent prioritairement les domaines suivants.

Augmenter significativement la capacité d'accueil des établissements en faveur des jeunes notamment des plus défavorisés

La PNEFP a l'obligation d'augmenter la capacité d'accès des jeunes à la formation professionnelle. Compte tenu des ressources financières disponibles et à mobiliser, elle crée de nouvelles capacités d'accueil en fonction de deux critères :

- le critère de la répartition équitable des établissements entre régions : chacune des 22 régions doit avoir au minimum un établissement d'ETFP/DC qui lui permette de développer les formations dont elle a besoin pour dynamiser son économie et faciliter l'insertion des jeunes dans le tissu économique local ;
- le critère de l'existence d'au moins un centre de formation spécialisé par secteur stratégique. Mais contrairement à la création des centres régionaux qui relèvent prioritairement du budget de l'Etat, la création d'un centre sectoriel doit faire appel au principe de son cofinancement par le secteur lui-même et si possible, à l'appui substantiel des partenaires techniques et financiers.

La PNEFP veille également à faire en sorte que ces établissements mettent en œuvre des formations qualifiantes au bénéfice des jeunes en forte situation de précarité ou en situation d'urgence économique et sociale. L'accès des jeunes à ces formations nécessite au préalable la mise en place de dispositifs de remise à niveau permettant l'atteinte du niveau du socle de compétences de base.

Compte tenu de la prédominance de l'offre de formation privée et de la volonté de l'Etat de promouvoir le secteur privé et le partenariat public privé, l'augmentation du nombre de formés passera par la mise en place d'un mécanisme de financement de la promotion de l'ETFP privé. Ce mécanisme passera par l'institution d'un système de conventionnement des établissements privés afin qu'ils puissent accueillir des apprenants envoyés par l'Etat qui prendra en charge leur scolarité. D'autres mesures incitatives et de soutien aux promoteurs privés de l'ETFP seront mise en œuvre en concertation avec les acteurs concernés, les secteurs économiques ciblés et les partenaires techniques et financiers.

Donner aux établissements existants et à créer la capacité de répondre à la demande de compétence de l'économie locale

La PNEFP a l'obligation de faire face aux difficultés actuelles du système ETEFP/DC : l'inadéquation des compétences des sortants de la formation, les problèmes récurrents de mauvaise coordination et de gestion, le manque de qualité des dispositifs et offres de formation et, enfin, l'accès limité des personnes vulnérables et des moins éduqués, dont notamment et les filles et les femmes et les personnes en situation de handicap, à un accroissement de leurs connaissances et compétences. Elle engage à cet effet une réforme profonde des établissements existants et à créer qui changera profondément leur mode de management et leur statut afin de leur donner la capacité, en lien avec les acteurs locaux, de répondre à la demande de compétences de l'économie comme de la population locale. Cette réforme instaure progressivement dans les établissements des dispositifs et parcours de formation en alternance et en apprentissage afin de renforcer les capacités des jeunes à s'insérer dans le marché du travail local. Elle invite les établissements à développer des offres de formation continue notamment au bénéfice des formateurs et des entrepreneurs de l'économie informelle. Elle les incite, enfin, après analyse des opportunités de développement local et identification des besoins de compétences des individus engagés dans ce développement, à mettre en place des programmes d'alphabétisation fonctionnelle et de développement des compétences à l'image des dispositifs mis en place dans le cadre du CAP-EPT.

Constituer dans les meilleurs délais des dispositifs de formation aux métiers porteurs

Les Assises sectorielles comme les AREF ont mis en évidence que chacun des secteurs ou chacune des régions avaient besoin de mener, dès que possible, des études sectorielles permettant d'identifier les types et niveaux de métiers à promouvoir en fonction de la vision stratégique du développement du secteur et de la région à l'horizon 2019. Le CN2PC ainsi que les CS2PC se coordonnent dès leur mise en place pour :

- établir une carte des formations prioritaires à concevoir et implanter dans les cinq secteurs prioritaires ;
- décider quels sont les acteurs publics et/ou privés les plus à même de favoriser l'acquisition des métiers/compétences dans les métiers prioritaires ;
- créer des synergies entre le développement local et le développement sectoriel. Il s'agit de sortir de la concentration actuelle de certains métiers dans des régions particulièrement favorisées au niveau socioéconomique et d'aider, par ce moyen, l'espace agricole et rural à mieux se développer tout en luttant contre la pauvreté due essentiellement aux situations de précarité de l'emploi.

Renforcer les compétences des ressources humaines du secteur de l'ETFP/DC

La mise en œuvre de la PNEFP demande une élévation significative des compétences de l'ensemble des ressources humaines du système d'ETFP/DC afin de garantir la réussite des réformes qui seront entreprises et surtout de mettre en place des dispositifs et parcours de formation qui répondront à des normes exigeantes de qualité et d'efficacité. Cet accroissement global des compétences concerne plus particulièrement :

- les établissements en charge de la formation des formateurs. Il s'agit d'améliorer la qualité de leur fonctionnement institutionnel, les capacités pédagogiques, didactiques et d'ingénierie des personnels en charge de la formation des formateurs ainsi que le contenu des formations elles-mêmes ;
- les directions et administrations du ministère en charge de l'ETFP. L'ensemble des réformes qui seront induites par la PNEFP exige que ces personnels s'adaptent à de nouveaux modes de gestion administrative et managériale et à une culture de travail coopératif ;
- les personnels des entreprises et secteurs privés qui seront parties prenantes des divers comités sectoriels et intersectoriels afin qu'ils deviennent des partenaires responsables et compétents du dialogue public/privé ;
- les formateurs eux-mêmes. Il importe de former une jeune génération de formateurs compétents qui prendra la relève des nombreux formateurs en fin de carrière. Il importe également d'organiser le recyclage de tous les formateurs actuels, notamment en pédagogie professionnelle, et de les sensibiliser aux nouvelles ingénieries de certification et de formation introduites par la PNEFP. Il importe enfin de former les formateurs actuels et futurs à devenir capables d'intervenir dans les dispositifs de formation en alternance et en apprentissage ;
- les formateurs professionnels que sont les tuteurs d'entreprise et les maîtres d'apprentissage : ils sont les partenaires clés de la coopération à initier et/ou développer entre les établissements de formation et les entreprises.

Le renforcement des compétences des diverses catégories de personnels et de formateurs comportera une formation à l'utilisation d'outils de formation ouverte et à distance (FOAD) ce qui permettra d'envisager, dès que possible, la mise en œuvre d'un plan de FOAD ainsi que le développement de supports numériques adaptés aux technologies en usage et en développement dans le pays. L'ancrage institutionnel du renforcement des compétences du personnel sera placé au sein de l'INFOR ou dans tous les cas en étroite collaboration avec l'INFOR.

3.1.6. Sixième et dernier axe de mise en œuvre : former pour insérer et réinsérer

L'ensemble du processus de développement des compétences a pour finalité de partir de l'emploi pour aboutir à l'emploi. Il s'agit de faire en sorte que toute l'ingénierie des compétences portée par la réforme parte de l'identification des emplois réellement existants pour que les jeunes, une fois formés, s'insèrent le plus rapidement possible dans le marché du travail et participent ainsi à l'accélération du développement durable et inclusif du pays.

La formation et la valorisation des compétences de la main d'œuvre contribuent de façon essentielle à la création de l'emploi et à la qualité des conditions de sa mise en œuvre. Mais elles doivent, pour renforcer l'efficacité des conditions favorables à la création d'emploi, s'insérer dans d'autres mesures existantes.

La PNEFP met en œuvre des mesures à différents niveaux pour faciliter l'insertion des personnes formées :

- au niveau des établissements, la PNEFP demande aux responsables de prendre tous les moyens nécessaires pour faire face à leurs missions d'insertion et de réinsertion et ainsi d'appliquer les mesures suivantes :
 - o mettre en place une cellule école/entreprise afin de bien connaître les entreprises locales et de travailler avec elles en réseau ;
 - o mettre la cellule au service d'une meilleure information, orientation et accompagnement à l'élaboration du projet professionnel des jeunes ;
 - o donner à cette cellule une mission d'accompagnement de l'insertion des jeunes, en collaboration avec les services territoriaux de l'emploi, qui seront mis en place jusqu'en 2019, en les aidant à s'orienter vers des emplois effectivement disponibles et en les appuyant dans leurs démarches de recherche d'emplois ;
 - o contribuer au SIMTFP en mettant en place un dispositif de suivi de l'insertion permettant d'identifier tous les sortants et de garder le contact avec eux, notamment par voie téléphonique, afin de connaître leur situation en relation à l'emploi, six mois puis une année après la fin de leur formation ;
- au niveau local, la PNEFP demande que tous les organismes de formation soient articulés avec un réseau local de promotion de l'emploi qui sera coordonné par les services territoriaux d'emploi, autour d'un Plan Local de Promotion de l'Emploi. Elle demande également que ces organismes travaillent de concert avec les divers Centres d'appui à la microentreprise dont le but est de renforcer les compétences des micro-entrepreneurs et ainsi d'accroître la qualité et les chances de consolidation et de formalisation de leurs activités ;
- au niveau sectoriel, la PNEFP demande aux responsables de conclure des accords de promotion de l'alternance et l'apprentissage impliquant les partenaires sociaux et les entreprises. Ces accords doivent comporter des clauses d'amélioration des conditions de l'emploi décent. Le CN2PC débattera de la possibilité de mettre en place des moyens incitatifs permettant aux entreprises signant ces accords d'être dispensées de la totalité des cotisations sociales pendant la première année de mise en œuvre de l'alternance et/ou de l'apprentissage ;
- aux niveaux sectoriel et régional, la PNEFP demande d'inclure dans les programmes de développement

économique, qui sont les mises en chantier des grands travaux ou la réalisation d'investissement significatifs dans des infrastructures, des plans spécifiques de formation adaptés aux besoins de compétences des actions à mener ;

- au niveau national, la PNEFP incorpore dans tout programme de formation un module d'information et de préparation à l'auto-emploi, à l'entrepreneuriat et à l'employabilité.

Vu le rôle essentiel que joue le développement des compétences pour consolider la croissance économique, renforcer la cohésion sociale et promouvoir une société inclusive telles que définies dans le PND, la mise en œuvre de la PNEFP va de pair avec une mobilisation de tous les partenaires et acteurs économiques, sociaux et civiques autour d'un Grand Accord pour l'Emploi et la Formation professionnelle. Celui-ci facilitera la participation de tous aux objectifs de la croissance économique et sociale du pays, qui est la condition préalable de la création d'un emploi décent.

3.2. La composante « Promotion des conditions/mesures favorables à la création et à la promotion de l'Emploi »

Cette composante constitue un vaste champ d'action dont certains éléments sont déjà affirmés dans le PGE, le PND et à travers les 12 pôles de croissance. En effet, le gouvernement a affiché sa volonté de mettre l'emploi au cœur de ses préoccupations. Cette volonté s'affirme à travers trois piliers de développement :

1. Le PGE qui pose comme préalable pour l'Etat de garantir :

- Le renforcement de la sécurité des biens, des personnes et des investissements privé et public ;
- L'impartialité de la justice;
- La libre entreprise par le secteur privé ;
- Un emploi décent pour subvenir aux besoins de chaque ménage ;
- L'effectivité de la lutte contre la corruption ;
- Le droit à la santé et à l'éducation ;
- Le développement rural afin d'assurer l'autonomie alimentaire ;
- La croissance économique par une politique des grands travaux d'infrastructures, et la relance des secteurs porteurs;
- La transparence dans la gestion des finances publiques comme des ressources naturelles;
- La stabilité macroéconomique et sociale ;

Ces garanties constituent des conditions sine qua non pour relever plusieurs défis majeurs dont celui de la création d'emplois pour lequel le PGE propose comme orientations stratégiques de :

- Privilégier les grands travaux à forte intensité de main d'œuvre ;
- Relever le niveau de l'emploi à travers la réutilisation des capacités existantes ;
- Stimuler les investissements privés locaux et étrangers ;
- Créer un climat favorable à la reprise des activités et au relèvement de la capacité de production et d'embauche de manière à réduire le sous-emploi ;
- Appuyer la création de petites et moyennes entreprises (réduction des coûts de création et de fonctionnement) ;
- Rehausser la productivité du travail à travers la formation continue des agents aux nouvelles technologies;
- Orienter l'enseignement à tous les niveaux pour assurer une adéquation formation/emploi ;
- Créer des opportunités en catalysant les emplois indépendants.
- Elaborer une politique nationale de gestion des ressources humaines de l'Etat
- Eliminer les traites et les trafics de personnes
- Revaloriser le SMIG

2. le PND dont la mise en œuvre a pour but, globalement et dans chaque secteur considéré comme prioritaire, de créer les conditions susceptibles de répondre aux défis de la situation actuelle :

- mettre fin à la décroissance du revenu moyen par habitant et, par ce moyen, réduire les taux beaucoup trop élevés de pauvreté et d'extrême pauvreté ;
- créer les conditions d'une croissance soutenue et génératrice d'emplois, afin d'améliorer la situation socioéconomique interne et le positionnement externe du pays dans le champ de la mondialisation ;
- promouvoir une croissance riche en valeur ajoutée en ciblant l'investissement sur des secteurs à fort potentiel de croissance avec pour but d'en faire à moyen et long terme des pôles d'excellence au service de l'ensemble de l'économie nationale ;
- promouvoir une croissance inclusive et un développement durable en liant étroitement investissement dans l'activité sectorielle et investissement dans l'économie locale et régionale afin de créer cohérence et solidarité entre les diverses composantes de la nation.

3. La SNAT dont la réalisation aboutira à la mise en œuvre des 12 pôles de croissance répartis sur l'ensemble du territoire ;

4. Le choix de cinq (5) secteurs prioritaires sur lesquels va se baser la mise en œuvre de la PNEFP durant la phase 2015-2019.

Ces piliers de développement montrent que le gouvernement :

a) prend en compte prioritairement la question de l'emploi aussi bien dans ses politiques macroéconomiques que sectorielles comme l'indique le PGE, le PND et ses PMO ;

b) compte favoriser l'investissement pour la création d'emploi à travers la réalisation des 12 pôles de croissance ;

c) se fonde pour favoriser la création d'emploi par le biais :

- du développement rural ;
- de la promotion de l'artisanat à travers le secteur textile, le BTP et le THR ;
- du développement industriel à travers le textile, les ressources stratégiques et les TIC ;
- de l'expansion commerciale en développant les produits d'exportation à travers le textile, les produits agricoles ...

L'ensemble des éléments cités ci-dessus constitue des domaines au-delà du périmètre d'action ou des termes de référence du MEETFP qui de ce fait n'en assure pas la tutelle effective. Cependant pour accomplir les missions qui lui ont été définies dans le cadre de ses attributions, le MEETFP est partie prenante de la réflexion et surtout opérationnalise les intentions affichées du gouvernement pour la création d'emploi par l'élaboration de cette PNEFP.

En tenant compte des termes de références du MEETFP, le développement des axes stratégiques définis dans la composante 2 se fera selon les priorités et la logique qui suivent.



3.2.1. Septième axe de mise en œuvre : Dynamiser le marché du travail en favorisant la promotion des activités privées créatrices d'emploi

Pour renforcer la dynamique de création d'emplois et aller au-delà des résultats que l'on peut attendre de la croissance et des politiques sectorielles, la PNEFP appuiera la promotion des activités privées créatrices d'emplois et l'organisation de l'intermédiation de l'emploi en développant notamment un système d'information efficace et pertinent sur le marché de l'emploi et de la formation.

A-Promouvoir les activités privées créatrices d'emploi

Les initiatives et les activités du secteur privé constituent une source essentielle de création d'emplois dans tous les secteurs économiques. Ce secteur privé est aujourd'hui reconnu comme le moteur du développement

et son domaine d'action a fait l'objet de nombreuses réformes qui doivent encore être renforcées. Pour cela, les principales mesures à mettre en œuvre dans le cadre de la PNEFP peuvent se résumer comme suit :

a) Promotion de l'entreprise de type moderne/formel

Elle concerne les Petites et Moyennes Entreprises (PME). Pour ce type d'entreprises, l'Etat a défini ses priorités dans le PND 2015-2019. Un nouveau Code d'investissement plus adapté à l'impulsion du secteur privé productif créateur d'emplois est adopté. Un cadre formel de partenariat Etat/Privé est mis en place pour promouvoir le dialogue. Ces acquis offrent un champ d'intervention en faveur du secteur privé.

Compte tenu de l'impact potentiel des entreprises modernes sur l'emploi urbain, le développement de ce secteur doit être envisagé à travers la mise en œuvre d'un programme prioritaire d'intervention correspondant aux problèmes les plus cruciaux et les plus déterminants.

Les entreprises formelles créent pour le moment peu d'emplois formels. Cependant la qualité des emplois dans ces entreprises est nettement meilleure à celle des emplois dans le secteur informel, ce qui démontre la nécessité de la promotion de ce premier type d'emploi.

La promotion de l'entreprise formelle passe nécessairement par l'amélioration du climat des affaires et la lutte contre la corruption pour lesquelles Madagascar doit fournir des efforts en vue d'améliorer son rang dans le classement Doing business.

b) Soutien à l'entreprise de type traditionnel ou informel

Les TPE constituent l'essentiel du tissu économique malgache et offrent au regard de l'emploi des avantages multiples. Elles opèrent le plus souvent dans l'informel. Elles sont majoritairement de type artisanal ou commercial.

Ce type d'entreprises est générateur d'emplois mais de faibles ressources financières et matérielles.

Dans ce contexte, la réussite de l'action de promotion et de soutien de la TPE dépend essentiellement de la capacité à :

- instaurer un dialogue de proximité avec les promoteurs potentiels;
- former et accompagner ces promoteurs;
- résoudre les questions de financement qui constituent généralement le point clé de la promotion ou du développement de la TPE.

Par ailleurs ce soutien aux TPE doit englober la promotion de l'auto-emploi et des Activités Génératrices de Revenus (AGR), des domaines où il existe déjà des actions très diversifiées dont une partie est réalisée au moyen de projets soutenus par les bailleurs. L'Etat, pour sa part, y intervient à travers plusieurs structures et programmes spécifiques. L'action de soutien à ce type d'entreprises reste faible et laisse des aspects insuffisamment pris en compte voire non couverts tels que :

- l'appui à la maturation des projets ;
- l'accompagnement des promoteurs dans l'exécution, le suivi, et l'analyse ex post de de leurs projets ;
- les difficultés d'accès des TPE aux garanties de financement.

Dans un tel contexte, les interventions de la PNEFP devront viser en priorité à engager un effort de réflexion en vue de dégager une vision et une démarche globale vis-à-vis de ce type d'entreprise, tenant compte de la diversité des responsabilités, des structures d'intervention et des programmes. En un mot, la PNEFP devra formuler une stratégie de développement intégré, priorisant l'appui à la maturation des projets, l'accompagnement des promoteurs dans l'exécution, le suivi, et l'analyse ex post de leurs projets, et l'accessibilité des TPE aux garanties de financement.

Ainsi, la PNEFP devra proposer des solutions de financement.

A ce titre la promotion de la microfinance semble être la mieux appropriée. En effet, dans un contexte où le système bancaire classique ne satisfait que très peu les besoins de développement des activités de petite dimension, les systèmes de financements décentralisés, plus couramment réunis sous le vocable de microcrédit, sont un instrument essentiel. À Madagascar, le secteur du microcrédit a connu une expansion rapide. En tout état de cause, ce type de financement présente des avantages certes, mais connaît aussi des faiblesses qui peuvent être énumérées comme suit :

- le système de microcrédit n'inclut pas assez les promoteurs d'auto emploi sans ressources de départ ;
- il ne couvre pas les besoins de financement de moyen et long terme portant sur les équipements.

Dans le cadre de la PNEFP, le microcrédit mutualiste s'avère un levier important mais le système national de microfinance a beaucoup de faiblesses institutionnelles et structurelles et n'est pas adapté, de manière générale, à la création et à la promotion de l'auto-emploi. D'où la nécessité de s'orienter davantage vers des Fonds spécialisés.

B-Promouvoir l'intermédiation sur le marché du travail

La redynamisation du marché du travail transite principalement par deux canaux : l'intermédiation entre l'offre et la demande d'emploi d'une part et le système d'information sur l'emploi et la formation d'autre part.

a) L'organisation de l'intermédiation de l'emploi

Plusieurs raisons sont évoquées pour expliquer pourquoi les chercheurs d'emplois n'en trouvent pas. Les uns se plaignent du fait qu'il n'y a tout simplement **pas d'emplois**. C'est sans aucun doute le cas dans certains secteurs, mais cela ne peut pas être la seule explication. Les autres disent que les emplois disponibles sont de **mauvais emplois** et ne correspondent pas à ceux qu'ils recherchent. D'autre encore ne trouvent pas d'emplois parce qu'ils ne savent pas **comment ni où les trouver** ce qui se traduit par le constat de **l'inefficacité voire de l'inexistence d'outils appropriés pour les demandeurs d'emploi**.

Pour les entreprises cette situation s'explique par **le manque de compétences (manque de qualifications)** des chercheurs d'emplois (aussi bien au niveau technique que relationnel).

Certains demandeurs d'emploi, enfin, déplorent que **les voies de recherche d'emplois auxquelles ils accèdent soient restreintes ou même fermées**. Cette situation peut être qualifiée comme une « mauvaise intermédiation sur le marché du travail ». L'expression d'intermédiation renvoie aux mécanismes ou institutions publiques et privées qui mettent en relation les demandeurs d'emploi et les employeurs et ainsi cherchent à faire correspondre l'offre et la demande. En d'autres termes, il s'agit d'institutions publiques ou privées qui se chargent de mettre les personnes possédant les compétences requises et en recherche d'emplois (primo-demandeurs, chômeurs de toutes catégories, travailleurs en quête de reconversion ou de nouveaux challenges, etc.) en contact avec les offreurs des emplois disponibles. Sans une bonne intermédiation, la concordance entre les compétences et les emplois est faible. Une piètre intermédiation peut avoir un certain nombre de conséquences, notamment le chômage et/ou l'oïveté, la pénurie de compétences en même temps qu'un encombrement, la fuite des cerveaux et in fine un ralentissement de la croissance. Avec une bonne intermédiation, on peut en revanche constater une plus grande productivité de la main-d'œuvre, de meilleurs résultats d'emploi parallèlement à une réduction de la pauvreté et, en principe, une accélération de la croissance.

Dans le cas du marché du travail malgache, le placement organisé dans l'économie formelle joue un rôle mineur, en dehors du processus de recrutement dans la fonction publique. Le Comité National de Suivi de la Promotion de l'Emploi et de la Réduction de la Pauvreté (CNSPERP), dont le cœur de métier est l'intermédiation de l'emploi sur le marché du travail, contribue à peine au rapprochement de l'offre et de la demande. D'autres canaux sont utilisés.

Ni les offreurs d'emploi ni les demandeurs ne sollicitent comme il se doit le CNSPERP qui est pourtant un service public dont les prestations ne sont pas payantes. Afin de lui faire jouer un rôle plus important dans l'intermédiation, il convient de faire un audit complet de l'institution prenant en compte les aspects statutaire et réglementaire, organisationnel et financier.

L'intermédiation relevant aussi des bureaux de placement privés, il en résulte que les activités de ces entités privées nécessitent d'être mieux encadrées et suivies. Il convient davantage encore de construire une plate-forme de coopération entre le CNSPERP et ces structures privées pour optimiser les opérations d'intermédiation de l'emploi.

Par ailleurs, le Ministère en charges de l'emploi est exhorté à redynamiser cette structure.

b) L'amélioration du système d'information sur l'emploi et la formation

Le marché du travail est le lieu d'intersection de toutes les politiques. En conséquence, l'emploi est influencé par une foule de paramètres émanant de ces politiques. Le système d'information sur l'emploi a donc pour vocation d'organiser, dans une démarche transversale, toutes les données permettant la meilleure connaissance possible de la situation de l'emploi à tout moment et ses perspectives d'évolution, au niveau national, régional et communal.

Ces informations sont indispensables à la PNEFP, non seulement en termes de suivi, mais surtout, en tant que base pour dialoguer avec la diversité des partenaires et ainsi leur permettre de mieux prendre en compte l'emploi dans les politiques qu'ils mettent en œuvre.

Dans cette optique, l'ONEF qui incarne le système d'information sur l'emploi, nécessite une réforme dans ce domaine afin de lui permettre de mieux assumer cette fonction.

Pour ce qui est de l'information courante sur les opportunités d'emploi et de formation professionnelle, les Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) sont un moyen efficace pour en améliorer la diffusion. Il est donc nécessaire que le Gouvernement poursuive et renforce les actions de vulgarisation de ces technologies, notamment au moyen d'une plateforme d'information en ligne, afin de réduire les disparités entre les grands centres urbains, les centres urbains secondaires et le milieu rural.

c) Renforcer l'action directe de promotion de l'emploi

L'action ciblée de promotion de l'emploi regroupe les interventions dont la finalité est exclusivement d'agir sur la création directe d'emploi. Dans ce cadre, deux leviers principaux sont privilégiés : l'un centré sur des groupes sociaux spécifiques, l'autre sur le travail à haute intensité de main d'œuvre.

L'action d'insertion ciblée peut toucher plusieurs catégories sociales. A cet effet, la priorité est accordée, mais non de manière exclusive, à deux catégories sociales : les jeunes de façon générale et les femmes, dont la particularité de situation vis-à-vis de l'emploi mérite une attention spécifique au nom de l'équité et de l'égalité des chances. Toutefois, la priorité à accorder à l'emploi des jeunes et des femmes doit être complétée et accompagnée par des ouvertures et des actions vers d'autres groupes sociaux vulnérables, en particulier vers les personnes en situation de handicap.

d) Promouvoir l'emploi des jeunes

Les jeunes sont une catégorie sociale très diversifiée. Cette diversité entraîne deux exigences :

- cerner sans équivoque la cible de l'action si on veut être efficace ;
- calibrer l'action par rapport aux caractéristiques du groupe ciblé, à son profil socio-économique et à ses besoins.

Ces exigences impliquent de connaître au plus près la réalité de la problématique de l'emploi des jeunes sous les aspects quantitatif, qualitatif et catégoriel.

De façon générale, l'action menée en faveur de l'emploi des jeunes se présente sous deux formes :

- La promotion de l'auto-emploi et de l'entreprise de type traditionnel ou informel ;
- L'appui à l'insertion dans les entreprises et d'activités classiques.

La promotion de l'emploi des jeunes doit faire l'objet d'initiatives émanant de l'Etat, des Collectivités locales et des bailleurs. Au-delà de l'action ciblée sur l'emploi des jeunes, des actions à caractère transversal sont proposées, notamment l'apprentissage.

L'emploi des jeunes doit être la cible prioritaire des interventions visant l'élargissement de l'emploi. Dans cette optique quatre (04) objectifs doivent être poursuivis :

- accompagner les jeunes dans leurs projets professionnels que ce soit dans le secteur de l'auto-emploi et de la MPE ou de l'emploi salarié ;
- renforcer les capacités de financement ;
- élargir l'action de formation en entrepreneuriat ;
- unifier et coordonner l'action à destination des jeunes.

e) Promouvoir l'emploi des femmes

Dans le domaine de l'emploi, les femmes sont les plus défavorisées malgré leur importance numérique dans la population Malgache. Cette réalité exige d'agir autant par souci d'équité que par nécessité économique. Ainsi, outre qu'elles sont les plus exposées au chômage, les femmes se trouvent essentiellement confinées dans les emplois de seconde zone, peuplant les activités à faible rendement et effectuant un travail peu ou pas rémunéré. En matière de formation professionnelle, les jeunes filles sont orientées massivement vers les métiers du tertiaire à faible contenu technico-professionnel et débouchant sur les emplois les moins bien rémunérés.

Malgré cela, l'action en faveur de l'emploi des femmes est diffuse voire invisible. Il n'existe pas véritablement de démarche structurée et globale en ce qui concerne l'emploi des femmes, dans le cadre d'une politique nationale de promotion de la femme. Globalement, l'action pour l'emploi des femmes doit être orientée de manière à :

- améliorer leurs aptitudes à l'emploi par l'éducation et la formation ;
- déverrouiller l'accès à certains emplois artificiellement masculinisés ;
- lutter contre la discrimination dans l'accès à l'emploi sur le marché du travail ;
- accéder aux ressources productives, en particulier au financement susceptible de soutenir leurs initiatives d'auto-emploi à travers la création de MPE ou d'AGR ;
- améliorer leur productivité dans les activités indépendantes qu'elles exercent en milieu urbain ou rural.

La mise en œuvre de la PNEFP devrait être l'occasion de progresser dans cette direction.

f) Agir en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap

Il est de notoriété que les personnes en situation de handicap sont parmi les plus pauvres. C'est une catégorie sociale désavantagée au regard de l'emploi d'autant plus que son accès à l'éducation et à la formation est très limité.

Globalement, l'action en faveur de l'emploi de ce groupe social est faiblement soutenue.

Il s'agit, pour ces personnes, de veiller et mettre en œuvre les principes d'équités et d'égalité des chances qui sous-tendent la Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation.

g) Agir en faveur de l'emploi des Malgaches de la diaspora

En matière de migration, Madagascar est de tradition un pays d'accueil. Les flux migratoires externes ont de tout temps déterminé le marché de l'emploi et continuent de l'influencer. La Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle doit tenir compte de cette réalité dans le cadre bien compris de la politique nationale de l'immigration et des cadres régionaux d'intégration.

A l'inverse, Madagascar a une diaspora dont l'effectif s'est accru ces vingt dernières années en raison de l'instabilité politique et économique. Cette diaspora est pour le pays un atout en termes de ressources humaines, de compétences et d'expériences professionnelles valorisables sur le marché du travail, mais surtout, en termes de transferts de fonds et de capitaux vers Madagascar pour l'investissement productif et la création d'emplois. La Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle compte tirer avantage de cette opportunité.

C-Promouvoir l'emploi par l'approche « Haute Intensité de Main d'œuvre »

L'approche Haute Intensité de Main d'œuvre (HIMO) est digne d'intérêt en tant que stratégie de création et d'amélioration de l'emploi. Elle privilégie, en effet, l'utilisation des matériaux locaux et recourt en priorité à la force de travail, en lieu et place de l'équipement le plus souvent importé.

Par l'approche HIMO, la PNEFP vise, à l'occasion de la réalisation d'infrastructures, à utiliser le facteur travail comme un instrument d'optimisation de l'accès à l'emploi.

Les effets de cette approche se situent à deux niveaux. D'une part ils favorisent une bonne utilisation de la main d'œuvre, ce qui donne à ceux qui sont employés l'opportunité d'acquérir des compétences techniques et professionnelles liées à l'exercice de leur activité. D'autre part, ils favorisent une plus grande utilisation des matériaux locaux ce qui permet de pouvoir créer des emplois en aval.

Dans le cadre de la Politique Générale de l'Etat (PGE), le Gouvernement a utilisé cette approche dans certains travaux d'infrastructures. Le PND, qui est dorénavant le document de référence, prend le relais et poursuit cette approche. Cohérente avec le PND, la PNEFP ambitionne d'encourager les projets HIMO comme une partie intégrante de la stratégie nationale de promotion de l'emploi. Cela appelle :

- une adhésion et une formation de tous les acteurs de la chaîne, de la conception d'un ouvrage HIMO à sa matérialisation sur le terrain ;
- la prise en charge de la conduite, de la maîtrise et de l'animation du processus depuis la sensibilisation jusqu'à la formation et à l'implantation de l'approche HIMO.

Le souci de la PNEFP est de renforcer la promotion et l'organisation de projets HIMO. Le programme d'investissements dans le PND 2015-2019 offre une gamme variée d'ouvrages qui pourraient faire l'objet d'une réalisation et d'un entretien par l'approche HIMO.

3.2.2. Huitième axe de mise en œuvre : Promouvoir l'application de la législation du travail

La promotion du travail décent et l'amélioration des conditions de vie des personnes en situation d'emploi doivent être à tout instant au cœur de la promotion de l'emploi. De ce fait le respect des lois du travail doit être promu.

La sensibilisation-information sur les lois relatives au travail

Les services du MEETFP n'ont pas pour prérogative d'assurer les fonctions de l'inspection du travail. Toutefois la promotion de l'emploi décent nécessite une approche humaine de la gestion des relations professionnelles, depuis l'embauche jusqu'à la rupture de la relation contractuelle sur la base des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles. La connaissance et la maîtrise par les demandeurs d'emplois et les employés de ces réglementations sont essentielles. La sensibilisation et l'information des publics cibles de la PNEFP vient en aval de la mise en œuvre de la PNEFP et est indispensable pour l'efficacité des différents programmes qui seront initiés dans le cadre de cette politique. La préservation et la décence des emplois créés sont en effet tout aussi importantes que les bons résultats fournis par une bonne politique macroéconomique. C'est dans cette optique que la vulgarisation des lois sociales pour la bonne compréhension des projets initiés dans le cadre du travail décent et du plein emploi revêt un enjeu capital pour la réussite de la politique nationale de l'emploi et de la formation.

La lutte contre le travail et l'emploi des enfants

Les liens entre l'emploi des jeunes, la qualification de la main d'œuvre, l'amélioration des compétences et l'employabilité d'une part, et le travail des enfants d'autre part, méritent une attention particulière. En effet, le travail des enfants est de nature à exacerber les problèmes d'emploi des jeunes, dans la mesure où les enfants qui travaillent ne peuvent pas s'instruire, encore moins acquérir les connaissances et les compétences dont ils auront besoin pour être compétitifs sur le marché du travail, à l'âge adulte.

Par ailleurs, les enfants sont employés à des tâches non qualifiées. De ce fait, l'élimination du travail des enfants peut entraîner une amélioration de la technologie et des techniques de production, favoriser un essor des emplois qualifiés ou semi qualifiés et une augmentation de la productivité du travail.

Un des objectifs du PND 2015-2019 est d'éliminer le travail des enfants. Dans ce cadre, la PNEFP vise à aider à définir les stratégies et les actions nécessaires pour renforcer l'élimination du travail des enfants. Les efforts

politiques pour éliminer le travail des enfants ont un impact positif sur la promotion de l'emploi et de la formation professionnelle et sur la dynamisation du marché du travail.

D'où, la nécessité de renforcer la synergie entre les différents programmes et projets en matière de lutte contre le travail des enfants et la PNEFP.

La promotion du dialogue social

Le dialogue social est partie intégrante et l'un des piliers du travail décent en même temps qu'il est le cadre le plus approprié pour faire avancer les trois autres piliers du travail décent : l'accès à l'emploi productif, le respect des normes du travail et l'accès à la protection sociale.

Le dialogue social est un mécanisme efficace permettant de résoudre de manière concertée les problèmes de société, en particulier ceux concernant le travail et l'emploi. La PNEFP y accorde la plus grande importance et devra le favoriser et contribuer à le consolider.

Outre les centres d'intérêt et les interventions de la PNEFP qui pourraient le nourrir, le dialogue social est l'instrument privilégié pour traiter de toutes les questions socio-économiques qui gravitent autour du travail et de l'emploi et de formuler des options de solutions. Mais, pour que le dialogue social soit efficace, il faut un renforcement des capacités des partenaires sociaux et, au-delà, l'élargir à l'ensemble des acteurs, sans toutefois remettre en cause le principe tripartite du dialogue social.

L'élargissement du dialogue social nécessite le décloisonnement du secteur public, une approche globale pour cerner les problématiques et une bonne coordination entre les différents ministères.

Par ailleurs, les travailleurs du secteur informel et du secteur rural sont en marge du processus de dialogue social. Le champ d'intervention et le cadre institutionnel du dialogue social doivent donc être étendus aux institutions locales et traditionnelles, aux organisations et associations du monde rural, aux regroupements d'artisans du secteur informel. La structuration du monde rural et le passage de l'informel vers le formel constituent des enjeux d'un tel dialogue social.

L'implication du secteur informel ainsi que l'identification des groupements de paysans et d'artisans pour une meilleure représentativité dans le dialogue social sont de nature à renforcer les liens et les tissus entre les différents types d'entreprises (micro, petites, moyennes et grandes entreprises), ce qui permettra de mieux organiser les forces économiques et sociales dans la création et la promotion des conditions du travail décent.

3.2.3. Neuvième axe de mise en œuvre : Promouvoir l'application et l'extension du dispositif de protection sociale à tous

La précarité de l'emploi associée aux problèmes d'accès aux ressources productives et aux services sociaux de base, nécessite que soient mis en place des dispositifs de protection sociale surtout en faveur des groupes vulnérables.

La promotion de la protection sociale des producteurs et des groupes vulnérables

L'importance de la protection sociale pour la PNEFP ne réside pas seulement dans la prise en considération du travail décent, mais constitue, au-delà de cet effet, un facteur de productivité.

C'est pourquoi, en la matière, l'action prioritaire consiste à élargir le système de protection sociale, d'une part, en renforçant les régimes formels et, d'autre part, en appuyant l'extension de la protection sociale vers les populations de l'économie informelle et du monde rural. Concrètement, il s'agit de:

- appuyer les organismes existants pour mieux adapter leurs produits à l'évolution du marché (Caisse d'épargne, banques, assurances, CNaPS ...) étant entendu qu'en l'état la gamme des besoins du monde de l'emploi n'est couverte que partiellement ;
- initier de nouveaux dispositifs de protection sociale en direction des communautés de base avec l'implication des autorités sanitaires (districts de santé) et administratives (collectivités locales) ;
- progresser vers un régime d'assurance chômage en lieu et place du régime d'assistance existant basé sur des subventions publiques.

Le renforcement des actions de prévention du VIH/SIDA-MST en milieu de travail

La Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation s'intéresse à cette pandémie en raison de ses effets de blocage vis-à-vis de l'offre d'emploi au détriment des travailleurs qualifiés et expérimentés. Elle est source de renchérissement des coûts salariaux et limite la productivité. La PNEFP veut également que les travailleurs atteints du VIH/SIDA bénéficient d'une couverture sociale adéquate et que leurs droits soient dûment respectés.

Les programmes d'actions en matière de non-discrimination et de prévention contre le VIH/SIDA dans le monde du travail doivent être renforcés. Les actions de sensibilisation, de prévention et de prise en charge des personnes infectées doivent être étendues en milieu rural et dans le secteur informel, qui englobent à eux deux l'essentiel des travailleurs.

Chapitre IV : La stratégie de mise en œuvre de la PNEFP

La PNEFP est un instrument politique qui a besoin d'être traduit en actes opérationnels. Ces actes constituent le guide des démarches et interventions concrètes à promouvoir pour mettre en œuvre la politique définie. C'est dans cette perspective qu'un Plan d'Action Opérationnel (PAO) sera formulé en aval de la vision politique. Le PAO ne doit pas viser à l'exhaustivité, mais rassembler un quantum d'actions en rapport avec les capacités organisationnelles du pays, les compétences mobilisables et les moyens matériels et financiers prévisibles.

La PNEFP, en tant que vision globale et cohérente de l'action pour l'emploi et la formation, a vocation à durer et à bénéficier d'une certaine pérennité. Le PAO, qui en est l'instrument opérationnel, entend être évolutif et s'adapter et/ou s'enrichir au fur et à mesure de la maîtrise des connaissances, de l'accumulation des acquis et de l'expérience. Alors que la PNEFP n'a pas de limite temporelle à court terme, même si elle peut être révisée ou renforcée au fur et à mesure, le PAO s'inscrit dans une durée déterminée, au terme de laquelle il doit être à la fois évalué et rénové en fonction des conditions et des impératifs du moment.

4.1. Les plans d'actions opérationnels

La PNEFP sera mise en œuvre à travers un plan d'action opérationnel intersectoriel et des plans d'action sectoriels. La dimension nationale sera affirmée dans l'intersectoriel tandis que les spécificités sectorielles seront prises en compte dans les plans sectoriels.

Tous les plans opérationnels (intersectoriel et sectoriels) seront élaborés suivant les neuf (9) axes stratégiques de mise en œuvre définis dans les deux composantes à savoir les six axes stratégiques de la composante 1 et les trois axes stratégiques de la composante 2.

Les plans d'action seront élaborés pour la période 2015 - 2019 tout en prévoyant en fin de phase la planification de la prochaine phase. A partir de ces plans quinquennaux, il sera extrait un plan annuel prioritaire portant sur la première année de mise en œuvre la PNEFP.





4.2. Les instances de gouvernance et de pilotage de la PNEFP

Le principe de la parité de représentation entre le secteur privé et l'Etat dans toutes les instances de pilotage souhaité par le secteur privé et accepté par la primature constitue la base de fonctionnement de toutes les instances qui seront mises en place pour l'opérationnalisation de la PNEFP.

Par ailleurs, la dimension régionale déconcentrée, en attendant la mise en place de la décentralisation, est prise en compte dans la gouvernance et le pilotage de la mise en œuvre de la PNEFP.

Le MEETFP, assurant la tutelle de la mise en œuvre de la PNEFP, s'engage à respecter ce mode de gouvernance axé sur la gestion partenariale ou la cogestion des dispositifs de promotion de l'emploi et de développement des compétences et pour lesquels le secteur privé est la principale force de transformation.

Pour la mise en œuvre de la composante 2, le MEETFP veillera à la mise en place d'un comité interministériel comprenant les ministères en charge du travail, de l'économie et des finances et des secteurs prioritaires impliqués dans la mise en œuvre des 12 pôles de croissance. Ce comité, que le MEETFP coordonnera, prendra la responsabilité des décisions communes en faveur de la promotion de l'emploi notamment en ce qui concerne les politiques actives de l'emploi.

4.3. Les risques et les mesures de mitigations

Le risque majeur auquel peut être confronté la mise en œuvre de la PNEFP, pour la raison qu'il peut annihiler tous les engagements pris, est celui d'une nouvelle crise politique entraînant avec elle une crise économique et sociale. Le processus de réconciliation politique en cours constitue à cet effet une mesure à mener jusqu'à son terme afin d'éviter ce risque.

Un autre risque non moins important qui pourrait compromettre la mise en œuvre de la PNEFP serait une entente impossible entre acteurs publiques et acteurs privés. Pour éviter un tel risque, le processus d'élaboration de la PNEFP a pris soin de mettre l'accent sur les points de consensus et de compromis entre les deux parties. Néanmoins une porte ouverte est laissée ouverte à des évolutions possibles concernant les positions sur lesquelles aucun consensus ou compromis n'ont été trouvés lors de la formulation de cette politique. Par ailleurs, le fait d'avoir un PAO intersectoriel et des PAO sectoriels pilotés de manière partenariale par des acteurs publics et privés limite les risques de blocage car plusieurs actions et activités entre l'intersectoriel et le sectoriel sont indépendantes les unes des autres.

L'élaboration du PAO inclusive et participative limitera le risque de blocage.



Conclusions

La conception et réalisation de cette PNEFP sont le résultat d'un long processus de dialogue et de concertation entre toutes les parties prenantes, publiques et privées. Les axes stratégiques retenus sont de ce fait l'aboutissement d'une démarche concertée et d'une volonté partagée entre tous afin de donner au pays des chances réelles de promouvoir un développement durable qui soit à la fois économique, social et environnemental. Il s'agit de donner à Madagascar la possibilité de mettre en œuvre une politique d'emploi, de formation et de développement des compétences qui lui assure un avenir à la mesure des objectifs fixés dans le cadre du PND.

Le MEETFP, qui est l'auteur de cette politique nationale d'emploi et de formation, mettra tout en œuvre pour la transcrire en résultats opérationnels et ainsi donner au pays les capacités d'insérer dans un emploi de plus en plus décent une main-d'œuvre formée et capable de produire la richesse et la valeur ajoutée dont le pays a besoin pour assurer son avenir à la mesure de son ambition.

Le MEETFP accomplira avec une grande responsabilité les missions et tâches qui lui ont été attribuées. Il travaillera par ailleurs en étroite coopération avec les autres ministères, le secteur privé et les partenaires sociaux, dans tous les domaines qui relèvent d'une responsabilité partagée et notamment dans tous les axes stratégiques relatifs à la création de l'emploi et à la promotion de l'emploi.

Le MEETFP sera à tous les niveaux un acteur et partenaire convaincu que le renforcement des connaissances et compétences de toute la population malgache est le meilleur investissement pour mettre en valeur l'ensemble des richesses naturelles, productives, culturelles et humaines dont dispose le pays et qui ne demandent qu'à être développées à court, moyen et long terme pour le bénéfice de l'ensemble de la population.

Annexe 1 : Définition des concepts

Acteurs du secteur privé : ils désignent les entreprises, les partenaires sociaux (représentants des employeurs et des travailleurs), les organisations professionnelles sectorielles ou territoriales, les organisations non gouvernementales ainsi que les organisations de la société civile (associations locales, associations de parents...).

Acteurs du secteur public : ils désignent le gouvernement ainsi que l'ensemble des services chargés de l'administration de l'Etat et des collectivités territoriales. En font également partie les chambres consulaires et les établissements publics de financement.

Auto-emploi : un emploi indépendant dont la rémunération est directement liée au bénéficiaire et dont le titulaire prend les décisions de gestion affectant l'entreprise ou est tenu responsable de la bonne santé de l'entreprise. On désigne également l'auto-emploi à travers les expressions de travail indépendant ou de travail autonome.

Certification : il s'agit de la délivrance par une institution agréée, généralement pluri-partenaire, d'un document attestant que la personne certifiée a les compétences requises pour exercer une activité ou un métier visé par le diplôme, le titre ou le type de certificat délivré. La certification peut être délivrée suite à une action de formation ou au regard des acquis de l'expérience accumulée en situation de travail. Elle a la même valeur et produit les mêmes effets quelles que soient les modalités de son obtention.

Compétence : il s'agit d'un ensemble intégré de ressources (connaissances, savoir faire, attitudes comportementales) dont la combinaison dynamique permet d'exercer avec succès toute ou partie cohérente d'une fonction, d'une activité ou d'une tâche dans une situation donnée et avec un degré de performance correspondant aux exigences du marché du travail.

Développement des compétences (DC) : le concept désigne l'ensemble du champ de la formation professionnelle technique en y incluant autant les dispositifs formels que non formels et informels d'acquisition des compétences.

Éléments de compétence : ils se réfèrent aux composantes essentielles d'une compétence, c'est-à-dire une combinaison de ressources et la capacité à les utiliser dans une situation donnée.

Employabilité : l'employabilité est « l'aptitude de chacun à trouver et conserver un emploi, à progresser au travail et à s'adapter au changement tout au long de la vie professionnelle »

Enseignement technique : il s'agit d'un enseignement secondaire qui permet l'acquisition de connaissances et de compétences techniques, technologiques et scientifiques permettant l'accès à l'enseignement supérieur et/ou pouvant déboucher sur une activité professionnelle donnée.

Enseignement technique et formation professionnelle (ETFP) : « le concept désigne les processus éducatifs 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/aux professions dans les différents secteurs de l'économie et de la vie sociale (UNESCP/BIT) ».

Entrepreneuriat : l'entrepreneuriat (plus rarement entrepreneuriat) est l'action de créer de la richesse et/ou de l'emploi par la création ou la reprise d'une entreprise. La forme la plus répandue de l'entrepreneuriat est celle du démarrage d'une nouvelle entreprise

Etablissement privé de formation professionnelle et technique : le terme désigne une structure de formation créée suite à une initiative privée et dont la mission principale est de promouvoir une formation professionnelle et technique initiale et continue et d'appui à l'insertion professionnelle.

Etablissement public de formation professionnelle et technique : le terme désigne une structure de formation créée par voie réglementaire et dont la mission principale est de promouvoir une formation professionnelle et technique initiale et continue et d'appui à l'insertion professionnelle.

Formateur : le métier de formateur comprend trois activités type : l'ingénierie de formation, l'animation des séances de formation et l'accompagnement des formés. Il concerne les professionnels de la formation des établissements publics et privés mais inclut également les professionnels des entreprises participant aux dispositifs de formation en alternance.

Formation continue : elle a pour but d'aider les adultes et les jeunes entrés dans la vie active à continuellement accroître leurs connaissances et compétences professionnelles mais aussi personnelles et sociales.

Formation en alternance : elle permet de réaliser, dans le cadre d'un parcours de formation donné, des temps de formation en entreprise et des temps de formation en centre. Elle prend principalement deux formes :

- la formation par apprentissage sous statut d'employé : celui-ci requiert l'existence d'un contrat de travail entre un employeur et un jeune ou éventuellement son tuteur. L'apprentissage permet à ce jeune de suivre, pour une durée déterminée, une formation alternée en entreprise sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage. Le temps de formation en entreprise représente généralement l'équivalent des trois quarts du temps total de formation.

- la formation en alternance proprement dite sous statut scolaire: le jeune reste sous la responsabilité du centre de formation et alterne les périodes de formation en centre et en entreprise selon un temps et un rythme relatifs au type et dispositif de formation qu'il suit.

Ces deux types de formation permettent d'accéder aux diplômes, titres et certificats délivrés par le système de formation professionnelle.

Formation professionnelle initiale : il s'agit d'un cycle de formation réalisé, soit sous statut scolaire, soit en apprentissage, qui permet d'acquérir un niveau de qualification donné et d'accéder à un métier ou une à profession visés par le cycle de formation.

Formation professionnelle : elle est un processus d'apprentissage qui permet à un individu d'acquérir les connaissances et compétences nécessaires à l'exercice d'un métier ou d'une activité professionnelle.

Formation tout au long de la vie : elle est un continuum entre la formation initiale, générale ou professionnelle et l'ensemble des situations où s'acquièrent des compétences. Elle souligne le droit de chacun à continuer à se former dans une perspective personnelle, civique, sociale et/ou liée à l'emploi et à voir ses compétences reconnues.

Groupes vulnérables : il s'agit de catégories de personnes qui, en raison de leur âge, sexe, et condition sociale, économique, ethnique, physique et psychologique, sont en risque de marginalisation et d'exclusion sociale par rapport au marché du travail ou à l'accès à la formation professionnelle.

Insertion professionnelle : l'insertion professionnelle désigne le processus qui permet à un individu, ou à un groupe d'individus, d'entrer sur le marché du travail dans des conditions favorables à l'obtention d'un emploi. Récemment, le terme « Insertion » englobe l'insertion, la réinsertion et la reconversion.

Maître d'apprentissage : il a pour rôle de former l'apprenti, de le conseiller, de l'orienter et de l'accompagner tout au long de son apprentissage. Ce rôle peut être assuré par le chef d'entreprise ou par l'un des employés de l'entreprise.

Marché du travail : espace virtuel dans lequel se rencontrent d'une manière plus ou moins organisée, la demande et l'offre de toutes les formes de travail, et dans lequel les salaires sont déterminés.

Observatoire de l'emploi : structure qui se charge de collecter et mettre à jour les informations sur l'emploi. Sa mission consiste à développer des informations et faire des analyses objectives mobilisables aux différentes étapes de la chaîne de prise de décision en matière d'emploi.

Partenariat public-privé : il s'agit d'un mode de coopération entre une autorité publique et un opérateur privé pour gérer et financer ensemble un équipement ou une prestation concourant à la réalisation d'un service public

Partenaire technique et financier : l'expression désigne une organisation internationale bilatérale ou multilatérale qui coopère avec une autorité ou une organisation nationale donnée en vue d'appuyer une action de développement.

Qualification professionnelle : elle désigne la capacité d'une personne à exercer un métier ou à occuper un poste selon un niveau donné de responsabilité.

Secteur formel : il désigne un secteur économique qui regroupe des entreprises constituées et fonctionnant conformément à la loi.

Secteur informel : il désigne les petites unités de production et de service qui ne tiennent pas de comptabilité déclarée et de ce fait ne sont pas des entités séparées indépendantes du ménage ou du membre du ménage qui en est propriétaire.

Validation des acquis de l'expérience (VAE) : c'est une procédure qui permet à toute personne, quels que soient son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation et justifiant d'une durée déterminée d'expérience en rapport direct avec la certification visée, de faire valider cette expérience en vue d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle.

Annexe 2 : Bibliographie

<http://www.banquemondiale.org/fr/news/feature/2013/06/05/madagascar-measuring-the-impact-of-the-political-crisis>

<http://www.statistiques-mondiales.com/madagascar.htm>

<http://www.cia.gov/library/publications/the-world-facebook/geos/ma.html>

AFD/METFP (2011), Projet FORMAPRO-BTP, Rapport final.

BAD (2012), Rapport combiné de Revue du Portefeuille et d'Extension du Document de Stratégie Pays (2012-2013)

Banque mondiale (2012), Rapport combine de revue du portefeuille et d'extension du document de stratégie pays (2012-2013).

Banque mondiale (2013), Madagascar, Chiffrer les coûts de la crise.

Campos, B. (2012), Les Enseignants et Formateurs de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle. MEETFP

FIDA (2011), La formation par apprentissage et l'inclusion des jeunes dans les activités non agricole en milieu rural dans le cadre de la SNFAR.

INSTAT, UNDP, OIT (2012), Le marché du travail à Madagascar en 2012.

MADAGASCAR (2013), Document Commun de Pays (CCA, 2012).

METFP (2014), Plan d'action national de l'Emploi et de la Formation, PANEF. Version non validée.

MEETFP (2014), Rapport Général des Assises régionales de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

OCDE/BAD (2008), Perspectives économiques en Afrique : Développer les compétences techniques et professionnelles. Paris.

OIT (2006), Programme National de Soutien à l'Emploi. PNSE.

Rapports des Assises Sectorielles T/HR (2013), BTP/RS, TIC, THA et AGRI A (2014)

République de Madagascar (2014), Plan National de Développement, Version semi-définitive.

République de Madagascar (2015), Schéma National d'Aménagement du Territoire, SNAT.

Secrétariat d'Etat chargé de l'Enseignement technique et de la Formation Professionnelle (2010), Réforme de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle.

UNESCO, Bureau de Dakar (2012).Fiche EPT Madagascar.

Walther, R. (2013), Etude sur le développement des compétences dans l'économie informelle. Commission européenne. Bruxelles.

Word Bank, (2009), Africa, Development indicators 2008/09, Youth and Employment in Africa: the Potential, the Problem, the Promise. Washington.

Word Bank (2012), Doing Business 2012. Washington.

World Bank (2012), Technical and Vocational Education and Training in Madagascar.

