

PREFACE

Le concept de développement humain vise à placer l'homme au centre du développement, avec comme principal objectif d'améliorer sa qualité de vie et ses opportunités de choix. Il constitue l'axe principal de travail du PNUD. Depuis 1990, année de la parution du premier rapport mondial sur le développement humain, plusieurs thèmes ont été abordés au niveau mondial, régional et au sein de chaque pays, faisant de ce rapport un outil de plaidoyer pour le Développement Humain, mais également un outil pour susciter un dialogue et des débats afin d'orienter les actions en vue du progrès du développement de l'individu. Dans ce cinquième rapport national sur le développement humain (RNDH) à Madagascar, le concept de développement humain est appliqué aux problèmes de l'emploi en général et au rôle des micro-entreprises à cet égard. Les travaux du rapport ont démarré avant la crise politique en cours ; de ce fait, l'importance du thème s'est vue renforcée au regard des effets délétères de la crise sociopolitique sur l'activité économique et l'emploi, surtout dans le secteur informel.

Par ailleurs, l'expérience internationale a montré qu'une croissance rapide a peu d'impact sur la réduction de la pauvreté sans une expansion du travail décent (création de plus et de meilleur emploi). Ainsi, sans emploi décent, la réduction de la pauvreté est illusoire, c'est d'ailleurs une des raisons à l'origine de l'introduction de la cible emploi dans l'objectif n°1 des Objectifs du Millénaire pour le Développement.

Le rapport montre qu'en dépit des progrès accomplis dans le domaine économique, le problème de l'emploi et du revenu issu de cet emploi reste d'actualité et nécessite la contribution et les engagements de tous. Il est également mis en exergue que l'éducation et la formation jouent un rôle important dans l'atteinte d'un meilleur emploi et d'un meilleur revenu à travers une augmentation de la productivité, et qu'une réflexion en profondeur sur les curricula de l'éducation et de la formation ainsi que sur les étapes et le choix des secteurs à développer est crucial.

Ce rapport paraît à point nommé, car la récurrence des crises politiques à Madagascar, consécutivement à des périodes de croissance plus ou moins soutenues, suscite des interrogations sur la capacité du système à promouvoir une politique de redistribution favorable aux pauvres, à travers l'emploi décent notamment. En effet, une politique de développement efficace doit être axée sur l'amélioration des conditions et de la qualité de vie des pauvres pour qu'ils puissent participer à la croissance et bénéficier des fruits de celle-ci de manière équitable et durable. Autrement dit, il faudrait améliorer significativement les revenus des pauvres et cela ne peut se faire qu'à travers une plus grande création d'emplois générant des revenus pouvant extraire le travailleur et sa famille de la pauvreté de manière durable.

Je forme le vif espoir que cette cinquième édition du rapport national sur le développement humain contribuera à enrichir les discussions et les débats sur l'amélioration de la politique de l'emploi, qu'elle accordera une plus grande attention au secteur des micro-entreprises dont le rôle dans la création d'emploi n'est pas négligeable et, enfin, qu'elle contribuera de manière globale à l'amélioration des politiques de développement à Madagascar.

J'adresse mes félicitations et mes remerciements à toute l'équipe qui a participé à l'élaboration de ce rapport qui, élaboré avec l'appui du PNUD, est l'expression libre de personnalités scientifiques et techniques issues des forces vives de la nation.

MEMBRES DE L'EQUIPE CHARGÉE DE
LA REDACTION DU RNDH 2010

Equipe technique PNUD

Nicolas Kazadi
Fara Ravalolondramiarana
Michèle Rakoto-Andrianaly

Comité de pilotage

Christian Ntsay, *Représentant* de l'OIT
Patrick Gilabert, *Représentant* de l'ONUDI
Nicolas Kazadi, *Conseiller économique principal* du PNUD

Equipe de consultants

Gérard Ravelomanantsoa, *Directeur Général* de l'INSTAT
Ida Rajaonera, *Directeur Général Adjoint* de l'INSTAT
Eric Rakotomanana, INSTAT
Tiaray Razafimanantena, INSTAT
Harivelo Rajemison, INSTAT
Patrick Randriankolona, INSTAT
Mamitiana Rasolofoson, INSTAT
Tahiana Randriantoandro, INSTAT
Jimmy Rajaobelina, INSTAT
Maminirina Ralaivelo, INSTAT

SOMMAIRE

SOMMAIRE	3
LISTE DES TABLEAUX	5
LISTE DES GRAPHIQUES	7
LISTE DES CARTES	7
SIGLES ET ACRONYMES	8
VUE D'ENSEMBLE	9
INTRODUCTION	15
CHAPITRE 1 : CONCEPTS, DEFINITIONS ET APPROCHE METHODOLOGIQUE	17
1.1. Concepts du développement humain	18
1.2. Concepts autour de la micro-entreprise	18
1.2.1. Essai de définition de la micro-entreprise dans le cadre de l'étude	18
1.2.2. Proposition de typologie des micro-entreprises pour le RNDH	20
CHAPITRE 2 : LE DEVELOPPEMENT HUMAIN A MADAGASCAR	21
2.1 Situation du développement humain national	22
2.1.1. Indicateur De Développement Humain (IDH)	22
2.1.2. Disparités de genre dans le développement	24
2.1.3. Indicateur sexos-pécifique de développement humain (ISDH)	24
2.1.4. Indicateur de la participation des femmes (IPF)	26
2.2. Indicateurs de développement humain selon les régions	26
2.2.1. Indicateur du développement humain (IDH)	26
2.2.2. Indicateur sexo-spécifique du développement humain	27
2.2.3. Evolution des indicateurs de développement humain régionaux entre 2005 et 2008	29
2.3. Analyse et évolution des composantes du développement humain à Madagascar	31
2.3.1. Indicateurs démographiques	31
2.3.2. Evolution économique récente	31
2.3.3. Evolution de la santé	33
2.3.4. Evolution de l'éducation	34
2.3.5. Evolution des conditions de vie de ménages au niveau national	35
2.4. Evolution de la pauvreté et de l'inégalité	36
2.4.1. Evolutions de la pauvreté au niveau national	36
2.4.2. Evolution de la pauvreté au niveau des régions	41
Conclusion et recommandations	44
CHAPITRE 3 : PROBLEMATIQUE DE L'EMPLOI	47
3.1. Situation sur le marché du travail	48
3.1.1. Caractéristiques de l'offre de travail	48
3.1.2. Structures de l'emploi	52
3.1.3. Conditions d'activité	53
3.2. Emploi et développement humain	63
3.2.1. Croissance pro-pauvres et caractéristiques du marché du travail	63
3.2.2. Emploi et accumulation du capital humain	64
3.2.3. Emploi et capital social	66
3.2.4. Emploi et disparités du genre	69
3.3. Micro-entreprises et transformation sur le marché du travail	70
3.3.1. Micro-entreprises et mobilité intersectorielle du travail	70
3.3.2. Contributions et capacités des micro-entreprises dans la création d'emplois	71

3.3.3. Micro-entreprises et qualité du travail	74
3.3.4. Micro-Entreprises et productivité du travail	76
3.3.5. Micro-Entreprises et rémunération du travail	78
3.3.6. Micro-Entreprises et législation du travail : un respect mitigé des principes et des droits fondamentaux au travail.	79
3.4. Impact des grands investissements sur l'emploi.	79
3.4.1. Effets positifs directs attendus :	79
3.4.2. Effets directs sur les conditions de vie :	81
Conclusion et recommandations	82
CHAPITRE 4 : LE SECTEUR DE LA MICRO-ENTREPRISE, SON ROLE DANS LE DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE.	85
4.1. L'environnement des affaires pour le secteur des micro-entreprises	86
4.1.1. L'environnement interne.	86
4.1.2. Le contexte international et les micro-entreprises	89
4.1.3. Le contexte culturel et les micro-entreprises	90
4.2. Les caractéristiques des micro-entreprises.	93
4.2.1. Structuration et mode de gestion	93
4.2.2. Nature des activités.	94
4.2.3. Capital humain	95
4.2.4. Capital et investissement	97
4.2.5. Intégration par rapport au secteur intérieur	98
4.2.6. Intégration par rapport au secteur extérieur.	99
4.2.7. Genre de l'entrepreneur.	99
4.3. Financement et accès au crédit pour les micro-entreprises.	100
4.3.1. Principales sources de financement.	100
4.3.2. Besoins et utilité des crédits.	101
4.3.3. Accès au crédit bancaire.	102
4.3.4. Accès aux microcrédits.	104
4.3.5. Impact des microcrédits sur le développement des micro-entreprises.	105
4.4. Poids des micro-entreprises et performance économique et financière	108
4.4.1. Place des micro-entreprises, en termes d'effectif, dans le secteur privé	108
4.4.2. Place des micro-entreprises dans la croissance économique.	110
4.4.3. Place des micro-entreprises dans la création d'emploi.	113
4.4.4. Place des micro-entreprises dans la création de ressources collectives	116
4.4.5. Performance économique et financière	116
4.5. Système d'informations sur le marché du travail à Madagascar.	118
Conclusion et recommandations	118
CONCLUSION GENERALE.	121
ANNEXES	123
ANNEXE I :DEFINITIONS ET METHODOLOGIE	123
ANNEXE2 :TABLEAUX ET GRAPHIQUES	128
REFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES	134

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Classification des entreprises selon le nombre d'employés dans quelques pays occidentaux. .	19
Tableau 2 : Critères de classification des micro-entreprises du RNDH 2008.	20
Tableau 3 : Classement des pays selon l'IDH 2000	23
Tableau 4 : Variations des composantes de l'IDH de 2002 à 2008	24
Tableau 5 : Evolution récente des indicateurs macroéconomiques de Madagascar.	32
Tableau 6 : Evolution du taux brut de scolarisation primaire, secondaire et supérieure (%).	34
Tableau 7 : Répartition des ménages selon la source d'eau à boire (Unité : %).	35
Tableau 8 : Evolution de l'incidence de la pauvreté entre 1993 et 2008 (Unité : %).	36
Tableau 9 : Evolution de l'intensité de la pauvreté entre 1993 et 2008 (Unité : %).	37
Tableau 10 : Niveaux des indicateurs de pauvreté en 2008 selon la taille du ménage (Unité : %).	37
Tableau 11 : Niveaux des indicateurs de pauvreté en 2008 selon le genre du chef de ménage (Unité : %).	38
Tableau 12 : Distribution des ménages selon la taille et le genre du chef de ménage (Unité : %).	38
Tableau 13 : Niveaux des indicateurs de pauvreté en 2008 selon le Groupe Socio Economique du Chef de Ménage (Unité : %).	39
Tableau 14 : Résultat d'un modèle probit des déterminants de la pauvreté.	39
Tableau 15 : Evolutions des indices de Gini et des parts de consommation des milieux (Unité en % pour les parts).	40
Tableau 16 : Taux d'activité selon le milieu et par région (Unité : %).	49
Tableau 17 : Répartition de la population active par région selon le niveau d'éducation (Unité : %).	50
Tableau 18 : Age de la population active par région.	51
Tableau 19 : Structure des emplois par branche d'activité selon le milieu (Unité : %)	52
Tableau 20 : Structure des emplois par catégorie socioprofessionnelle et selon le milieu (Unité : %).	53
Tableau 21 : Revenus salariaux moyens nominaux par catégorie socioprofessionnelle et selon le secteur institutionnel (Unité : Ariary)	54
Tableau 22 : Taux de sous emploi lié à la durée du travail par région selon le sexe (Unité : %).	57
Tableau 23 : Situation d'emplois inadéquats par région selon le sexe (Unité : %).	58
Tableau 24 : Taux de sous emploi lié à la durée du travail chez les cadres et les universitaires (Unité : %). ..	58
Tableau 25 : Proportion des emplois non protégés par région et selon le milieu (Unité : %).	61
Tableau 26 : Décomposition de la variation des dépenses par tête et du bien-être social par tête en termes des composantes du marché du travail selon le milieu et la province - (%) - Madagascar 2001-2005 I	64
Tableau 27 : Structure des emplois par région selon le secteur institutionnel (Unité : %).	72
Tableau 28 : Perspectives d'avenir des dirigeants de micro-entreprises en 2004 (%)	74
Tableau 29 : Niveau d'instruction par secteur institutionnel (Unité : %).	75
Tableau 30 : Niveau d'instruction des travailleurs dans les micro-entreprises selon la branche (Unité : %) .	75
Tableau 31 : Classification de Madagascar selon <i>Doing Business 2009</i>	87
Tableau 32 : Evaluation de MCC de Madagascar sur la catégorie « Liberté Economique »	88
Tableau 33 : Les micro-entreprises sont-elles concernées par la mondialisation ?	89
Tableau 34 : Impact perçu de la mondialisation.	90
Tableau 35 : Recommandations formulées par les dirigeants des micro-entreprises.	92
Tableau 36 : Quelques indicateurs sur la structuration et la rationalité de la gestion des micro-entreprises et des PME.	93
Tableau 37 : Répartition des entreprises selon le groupe d'âge et le type d'entreprises en 2005 (en %). ..	94
Tableau 38 : Répartition des entreprises selon la branche et le type d'entreprise en 2004 (en %).	95
Tableau 39 : Niveau d'instruction du promoteur pour les micro-entreprises en 2005 (en %).	96
Tableau 40 : Nombre moyen de salariés et niveau d'instruction des salariés pour les micro-entreprises en 2005.	96
Tableau 41 : Niveau moyen du capital et d'investissements selon le type d'entreprises (secteur formel) en millions d'Ariary en 2004.	97

Tableau 42 : Niveau moyen du capital et d'investissements dans les micro-entreprises informelles en millier d'Ariary en 2005.	97
Tableau 43 : Répartition du chiffre d'affaire des micro-entreprises informelles selon la destination en 2004 (cas d'Antananarivo) (Unité : en %)	98
Tableau 44 : Répartition des achats/charges des micro-entreprises informelles selon l'origine en 2004 (cas d'Antananarivo) (Unité : en %)	99
Tableau 45 : Quelques indicateurs de structuration des micro-entreprises selon le genre du chef d'entreprise en 2009.	100
Tableau 46 : Poids respectifs des principales sources de financement des micro-entreprises en 2005 (en %).	100
Tableau 47 : Besoins et utilité de crédit pour les micro-entreprises formelles en 2005 (en %).	101
Tableau 48 : Evaluation du besoin de crédit pour les micro-entreprises formelles en 2005 (en millier d'Ariary).	102
Tableau 49 : Démarche et satisfaction des micro-entreprises formelles par rapport à la demande de crédit auprès des banques primaires en 2005 (en %).	103
Tableau 50 : Principales causes de rejet des demandes auprès des banques pour les micro-entreprises formelles en 2005 (en %)	103
Tableau 51 : Démarche et satisfaction des micro-entreprises formelles par rapport à la demande de crédit auprès des institutions de microcrédit en 2005 (en %).	104
Tableau 52 : Principales raisons de rejet des demandes auprès des institutions de microcrédit pour les micro-entreprises formelles en 2005 (en %)	105
Tableau 53 : Perception de l'impact d'ADéFI par les micro-entrepreneurs.	107
Tableau 54 : Répartition des entreprises par branche d'activité et par type d'entreprise en 2005	108
Tableau 55 : Evolution, en terme d'effectif, des micro-entreprises par branche d'activité	109
Tableau 56 : Evolution, en terme d'effectif, des micro-entreprises dans les régions	110
Tableau 57 : Structure des Chiffres d'affaires, de la valeur ajoutée et des investissements dans le secteur privé (Unité : Millions d'Ariary).	111
Tableau 58 : Branches d'activité génératrices de richesses (Unité : Millions d'Ariary)	111
Tableau 59 : Evolution de la production/Chiffres d'affaires des micro-entreprises au cours des trois dernières années.	112
Tableau 60 : Facteurs expliquant la baisse de la production/chiffres d'affaires des micro-entreprises au cours des trois dernières années	112
Tableau 61 : Facteurs expliquant la hausse de la production/chiffres d'affaires des micro-entreprises au cours des trois dernières années.	113
Tableau 62 : Structure de l'emploi dans le secteur privé	113
Tableau 63 : L'emploi dans les micro-entreprises	114
Tableau 64 : Raisons de la préférence au Personnel Non Rémunéré.	114
Tableau 65 : Emplois nouvellement créés au cours des trois dernières années (Emploi permanent)	115
Tableau 66 : Emplois nouvellement créés par les micro-entreprises par branche d'activité au cours des trois dernières années (Emploi permanent).	115
Tableau 67 : Création des ressources collectives par type d'entreprise (Unité : Milliards d'Ariary)	116
Tableau 68 : Quelques indicateurs de performance (Valeur en Ariary)	117
Tableau 69 : Performances des micro-entreprises par branche d'activité (Valeur en Ariary)	117
Tableau 70 : Classification des entreprises à Madagascar	124
Tableau 71 : Distribution des Unités de Production de bien ou de service selon la taille et l'âge (Unité : %)	125
Tableau 72 : Distribution des Unités de Production de bien ou de service selon la taille et le niveau d'instruction du gérant (Unité : %)	126
Tableau 73 : Regroupement des micro-entreprises	127
Tableau 74 : Estimations de la population répartition de la population par province et par région selon les grands groupes d'âges particuliers.	128

Tableau 75 : Evolutions de la pauvreté de 2008 à 2015 sous l'hypothèse d'une croissance annuelle de 9,6% des consommations des ménages pauvres (Unité : %).	130
Tableau 76 : Ages des «entreprises» (Unité %)	130
Tableau 77 : Niveaux d'instruction des premiers responsables des «entreprises» (Unité %)	132
Tableau 78 : Effectifs du personnel des «entreprises» (Unité %)	132
Tableau 79 : Statistiques des charges non salariales et les valeurs des équipements des «entreprises» (Unité en Ariary)	132
Tableau 80 : Part des «entreprises» ayant bénéficiées d'aides financières au cours des 12 derniers mois (Unité %).	132
Tableau 81 : Structure du capital des Micro-Entreprises formelles en 2004 (en % de la valeur).	132
Tableau 82 : Structure du capital des Micro-Entreprises informelles d'Antananarivo en 200 (en % de la valeur).	133
Tableau 83 : Structure des investissements des Micro-Entreprises formelles en 2004 (en % de la valeur).	133
Tableau 84 : Structure des investissements des Micro-Entreprises informelles d'Antananarivo en 2004 (en % de la valeur).	133
Tableau 85 : Pourcentage des micro-entreprises exportatrices par branche (en % de l'effectif total de la branche).	133

LISTE DES GRAPHIQUES

Graphique 1 : Evolution de l'ISDH entre 1993 à 2008.	25
Graphique 2 : Indicateurs de Développement Humain par région en 2008	27
Graphique 3 : Indicateurs Sexo-spécifique de Développement Humain par région en 2008	28
Graphique 4 : Evolution de l'Indicateur de Développement Humain (IDH) par région entre 2005 et 2008	29
Graphique 5 : Evolution de l'Indicateur Sexo-spécifique de Développement Humain (ISDH) par région entre 2005 et 2008.	30
Graphique 6 : Courbes de concentration de Lorenz de 1993 à 2008	41
Graphique 7 : Niveaux des ratios de pauvreté en 2005 et en 2008 selon les régions (Unité : %)	42
Graphique 8 : Taux de chômage par région.	59
Graphique 9 : Evolution des effectifs des employés par branche d'activité de 2007 à 2008	70
Graphique 10 : Histogramme des effectifs des entreprises par branche et par secteur.	71
Graphique 11 : Réalisation des actions de formation par les entreprises	76
Graphique 12 : Perception de la productivité.	77
Graphique 13 : Motifs du recrutement	77
Graphique 14 : Perception du niveau de production par rapport au nombre d'employés	78
Graphique 15 : Catégorie d'employés à embaucher.	78
Graphique 16 : Impact perçu par la clientèle des prêts octroyés (en%)	107
Graphique 17 : Evolution de l'IDH de 1993 à 2008	129
Graphique 18 : Evolution de l'IPF entre 1993 à 2008	129
Graphique 19 : Mortalité infantile pour 1 000 naissances vivantes	130

LISTE DES CARTES

Carte 1 : Incidence de la pauvreté selon les régions en 2008.	43
Carte 2 : Intensité de la pauvreté selon les régions	131

SIGLES ET ACRONYMES

ACP	Afrique Caraïbe et Pacifique
BIT	Bureau International du Travail
BTP	Bâtiments et Travaux Publics
CdM	Chef de ménage
CGA	Centre de gestion Agréé
CSA	Centre de Services Agricoles
EDBM	l'Economic Development Board of Madagascar
EI	Entreprise Individuelle
ENA	Entreprise non agricole
EPM	Enquête Périodique auprès des Ménages
GSE	Groupe socio économique
IDH	Indice de Développement Humain
IMF	Institution de Micro Finance
IPF	Indice de Participation Féminine
ISDH	Indice Sexo-spécifique du Développement Humain
MCA	Millenium Challenge Account
MCC	Millenium Challenge Corporation
MPME	Micros petites et Moyennes Entreprises
OMD	Objectifs du Millénaire pour le Développement
OMEF	Observatoire Malgache de l'Emploi et de la Formation professionnelle
PIC	Pôle Intégré de Croissance
PME	Petites et Moyennes Entreprises
PNE	Programme National de soutien à l'Emploi
PNUD	Programme des nations Unies pour le développement
RMDH	Rapport Mondial sur le Développement Humain
RNDH	Rapport National sur le Développement Humain
SA	Société Anonyme
SADC	Southern African Development Community
SARL	Société à Responsabilité Limitée

VUE D'ENSEMBLE

À Madagascar, en dépit d'une croissance économique en moyenne de 5% par an enregistrée au cours de ces dernières années, la pauvreté diminue lentement, 70% en 1993 à 68,7% en 2005. L'expérience internationale a montré qu'il n'y a pas de lien automatique entre croissance et réduction de la pauvreté et que l'expansion du travail décent (la création de plus et de meilleur emploi) est le canal principal par lequel une croissance rapide conduit à une forte réduction de la pauvreté.

L'analyse des interrelations entre emploi, micro-entreprises et développement humain est le thème de ce cinquième Rapport National sur le Développement Humain (RNDH), qui se focalise sur le secteur des micro-entreprises à Madagascar et sa contribution à l'accélération de la croissance, à la création d'emploi et au développement humain. Ce rapport comporte quatre chapitres: (i) Concepts, définitions et approche méthodologique ; (ii) Le développement humain à Madagascar et dans les régions; (iii) Problématique de l'emploi ; (iv) Le secteur de la micro-entreprise, son rôle dans le développement économique.

Le développement humain à Madagascar et dans les régions

De 1993 à 2008, le développement humain a connu une nette amélioration à Madagascar. L'IDH est passé de 0,397 à 0,571, classant ainsi Madagascar parmi les pays à développement humain moyen depuis 2005 et le situant au 143^{ème} rang mondial sur 177 pays selon le Rapport Mondial sur le Développement Humain (RMDH). Cette amélioration provient principalement des effets conjugués de l'amélioration de la scolarisation dont la contribution est la plus élevée, de l'espérance de vie ainsi que du revenu (PIB par tête). Les autres indicateurs du développement humain tels que l'ISDH et l'IPF ont connu une progression similaire.

Durant cette période, les disparités homme-femme s'est réduit, comme le montre la réduction de l'écart entre l'ISDH et l'IDH. Toutefois, les écarts significatifs selon le genre persistent. En effet, des écarts existent dans la rémunération du travail, les femmes gagnent en moyenne 66% des rémunérations procurées aux hommes du fait qu'elles sont plutôt insérées dans les emplois non qualifiés, la participation des femmes dans les postes de direction et surtout dans les fonctions électives demeurent faibles. Ainsi, le niveau de l'IPF est faible, néanmoins c'est l'indicateur qui a évolué de façon substantielle car il est passé de 0,368 en 2005 à 0,408 en 2008. Il faudrait surmonter les contraintes socio- culturelles pour pouvoir augmenter la participation des femmes aux fonctions de dirigeants et de décideurs

L'inégalité en termes de développement humain entre les régions reste importante avec un IDH allant de 0,393, pour l'Androy à 0,628 pour Analamanga, néanmoins des progrès significatifs ont été enregistrés dans certaines régions. En outre, la vulnérabilité des ménages ne leur permet pas d'amortir les chocs issus des périodes d'instabilité politique ou des cataclysmes naturels, du fait de la faiblesse de la productivité de l'emploi qui est la principale source de revenu des ménages.

L'amélioration de la croissance économique au cours des dernières années à Madagascar ne s'est pas traduite en une réduction significative du ratio de pauvreté, en effet de 1993 à 2008, celui-ci a diminué de 70% à 65,4%. En milieu rural, le taux de pauvreté est plus élevé du fait d'un ratio de dépendance élevé, de la dominance d'une agriculture de subsistance et de l'insuffisance d'infrastructures socio-économiques.

Les inégalités entre les régions en matière de développement humain et de pauvreté qui ne s'estompent pas amènent à la proposition de recommandations dans différents domaines: les appuis aux populations pauvres, la gestion des infrastructures, et les politiques d'éducation.

À court terme, les aides directes sont nécessaires pour atténuer l'état de privation des pauvres, même si cela n'apporte pas une amélioration durable de leur productivité.

Les populations pauvres devraient être plus impliquées dans les formulations des programmes de développement du pays. A moyen terme, un appui et des motivations à la création d'activités génératrices de revenu, la fourniture d'assistance technique, des garanties financières et des formations, permettront d'améliorer les productivités et les compétitivités des micro-entreprises et de les mieux armer pour la concurrence et au contexte économique mondial.

De plus, d'une façon durable et à long terme, il est nécessaire d'investir dans les infrastructures et d'accroître l'efficacité et l'efficacité de leur gestion et de leur entretien. Une évaluation des coûts par rapport aux bénéfices attendus aidera à prioriser la séquence des investissements publics.

- L'éducation reste le plus grand levier pour l'amélioration durable du bien être de plusieurs générations, et devrait figurer au premier rang des priorités. Il faudrait renforcer les campagnes d'alphabétisation et de formation pour les jeunes et les adultes qui n'ont pas fréquenté l'école ou qui ont abandonné l'école de manière précoce. Le système éducatif doit être une réponse consolidée à la fois aux besoins du marché présent et futur de l'emploi, et aux utilités des innovations et de la recherche
- Face aux disparités interrégionales pour le développement humain et les capacités inégales des régions à mettre en œuvre une politique efficace de réduction de la pauvreté, des stratégies régionales de lutte contre la pauvreté adaptées aux besoins prioritaires des différentes régions méritent d'être développées dans les plans régionaux de développement.

Problématique de l'emploi

Le marché du travail est caractérisé par l'importance particulière de l'afflux de l'offre de travail, la mauvaise qualité de celle-ci, la faible productivité, les déséquilibres des structures de l'emploi, la faible incidence du travail décent, la faiblesse de l'emploi salarié et la prédominance du secteur informel

L'afflux important de l'offre de travail affecte de manière structurelle le marché du travail à Madagascar. L'insuffisance d'absorption effective par rapport au taux d'activité de la population en âge légal de travailler (85%) s'explique par l'insuffisance de capacité de mobilité de la main-d'œuvre, les spécificités des ressources et des capitaux qui dictent le développement des activités économiques régionales. Les taux d'activité sont très variables entre les régions (52% pour la région de Diana, 59% pour la région d'Analamanga et plus de 77% à Androy). Il est également observé la jeunesse de la population active et l'insertion précoce des enfants sur le marché du travail.

La situation en matière de qualité de l'offre de travail est similaire aux faiblesses observées au niveau de nombreux pays africains, avec plus de 83% de la population active qui n'ont pas dépassé le niveau d'éducation primaire, et à peine 3% qui ont accédé à l'enseignement supérieur. Dans certaines régions (Androy, Ihorombe, Atsimo Atsinanana), plus de la moitié de la main d'œuvre disponible n'a pas été scolarisée.

Il ressort des études de l'évolution des conditions salariales que le salaire réel moyen n'a pas connu une augmentation conséquente pour faire face à l'inflation, et que les traitements inégalitaires et les disparités régionales demeurent flagrantes: le salaire moyen le plus élevé enregistré dans la région d'Analamanga est trois fois plus élevé que celui de la région d'Amoron'i Mania. En outre, les rémunérations varient selon les secteurs d'activité, au bas de l'échelle se situent les travailleurs du secteur primaire.

Le nombre élevé d'emplois non protégés se dresse en obstacle au respect des principes du travail décent, dont les travailleurs au sein des micro-entreprises sont les plus affectés. Ainsi la non affiliation à la caisse de retraite, la non jouissance des droits aux congés payés, la non affiliation au régime de protection sociale et la non appartenance à des syndicats professionnels sont des pratiques courantes dans la plupart des entreprises. La défiance envers les principes et les droits fondamentaux au travail, notamment le non-respect de la législation du travail est également manifeste.

Les micro-entreprises restent les plus grands pourvoyeurs d'emplois dans le pays (51% des emplois dans les entreprises non agricoles) contribuant ainsi de façon déterminante au développement humain par la création de revenus.

Cependant, les emplois sont fortement concentrés dans les branches à faible valeur ajoutée et à faible productivité. De plus la qualité du travail fait défaut dans les micro-entreprises. Plus de 30% des travailleurs dans les micro-entreprises sont non instruits et plus de 58% n'ont pas dépassé le niveau primaire. Par ailleurs, l'effectif des femmes employées semble relativement moindre comparativement à celui des hommes au sein des micro-entreprises.

La persistance de la mauvaise qualité des emplois est imputable à la quasi-inexistence de dispositifs et d'initiatives de formation en faveur des travailleurs dans le secteur des micro-entreprises, qui compromet gravement l'amélioration de l'employabilité et de la productivité des travailleurs, et ne développe pas la créativité et les innovations qui assurent plus de motivation et de rentabilité. Les offres de formation professionnelle initiale et continue sont inaccessibles et répondent peu aux besoins des travailleurs des micro-entreprises.

Les cas des emplois dans les grandes entreprises soulèvent des questionnements quant à leurs effets sur la mobilité sectorielle et le développement de l'emploi. En effet, la création d'emplois dans les zones d'implantation de ces grandes entreprises, en l'occurrence celles de Nosy Be (région de DIANA) et Tolagnaro (région d'Anosy), est relativement restreinte. Certes, il y a eu des impacts positifs sur l'offre de travail, mais ces impacts sont à relativiser selon le secteur d'activité. Les principaux bénéficiaires sont concentrés dans le secteur immobilier et celui des services aux entreprises. Les emplois créés sont souvent temporaires du fait que les exploitations n'ont pas encore atteint leur vitesse de croisière.

Les opportunités offertes par les micro-entreprises dans le processus de création d'emploi, de génération de revenus, d'insertion professionnelle et de réduction de la pauvreté ne sont pas négligeables, cependant, il y a lieu de se demander dans quelle mesure le développement et la création d'emplois dans les micro-entreprises contribuent efficacement à l'amélioration du développement humain dans le pays, face aux déficiences relatives des conditions de travail et de rémunération.

L'amélioration de la situation de l'emploi dans les micro-entreprises appelle des mesures correctives efficaces suggérées dans les recommandations sur la politique de l'emploi, la formation et l'accumulation du capital humain, les conditions de travail et la sécurité sociale et la promotion de l'emploi et le développement des micro-entreprises dans les secteurs à forte productivité (secteur secondaire et tertiaire).

Sur la politique de l'emploi :

- Il est indispensable d'intégrer de manière plus soutenue et intensive les questions relatives à l'emploi dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques de développement, notamment dans les politiques sectorielles et régionales. Il est plus que nécessaire d'accorder une plus grande considération de la promotion de l'emploi dans les micro- entreprises dans la mise en œuvre de la politique de l'emploi.
- Il est également important de promouvoir les emplois pro-pauvres dans les plans de développement régionaux en tenant compte des différentes potentialités régionales, et dans le cadre d'une promotion des initiatives locales de développement de l'emploi. Dans cette perspective, il convient d'instaurer un système de financement en faveur des micro-entreprises pour la création d'emplois décents.
- Il est impératif d'envisager la mise en place de programmes d'appui soutenus pour la promotion de l'emploi dans les secteurs porteurs des micro entreprises, tout en identifiant les mécanismes propices à l'augmentation de la demande de travail orientée vers les jeunes et les femmes.
- Concernant les emplois dans les grandes entreprises, il est recommandé d'aborder la problématique de promotion des emplois locaux lors de la conclusion des contrats avec les investisseurs, et de prévoir au préalable les dispositifs appropriés pour pouvoir satisfaire la demande des investisseurs en termes de ressources humaines, par l'adoption de politiques spécifiques de formation, notamment la formation technique et professionnelle au niveau des régions concernées afin de créer des emplois directs;

- Promouvoir l'emploi dans les secteurs à forte productivité. En effet, la main d'œuvre est concentrée dans les branches à faible valeur ajoutée notamment l'agriculture, le commerce, qui ne fournissent que des activités précaires, à de faibles rémunérations et à des conditions non décentes. En 2005, plus de 82% du travail est concentré dans le primaire qui ne contribue qu'à 29% du PIB, avec plus de 80% des travailleurs qui résident dans le milieu rural, et la branche commerce et les autres services privés (autres que la santé et l'éducation), surtout dans le milieu urbain créent respectivement dans ce milieu 14% et 17% des emplois urbains. Pour le long terme il faudrait réduire les freins à la mobilité de la main d'œuvre vers les secteurs et branches d'activité à plus forte valeur ajoutée.

Sur la formation et le développement du capital humain :

- Le niveau d'éducation atteint joue un rôle important dans la probabilité d'avoir un emploi plus productif et mieux rémunéré. En effet, le niveau d'éducation de la main d'œuvre, est faible, en moyenne estimé à quatre ans. De plus le système d'enseignement technique et de formation professionnelle qui doit assurer la formation initiale des jeunes est peu diversifié et répond de manière insatisfaisante aux besoins du marché, ainsi le manque de capacités de réponses du système de formation professionnelle public et privé aux impératifs d'amélioration de l'employabilité de la main d'œuvre potentielle en situation de recherche de premiers emplois, et de la main d'œuvre opérationnelle est l'une des plus grandes faiblesses du dispositif de formation professionnelle à Madagascar. La situation est plus alarmante au niveau des micro-entreprises et de l'économie informelle, où les carences sont plus prononcées, et qui expliquent le faible niveau de productivité. Il est ainsi fondamental de procéder à des réformes en profondeur du système de l'éducation et de la formation : Pour l'éducation de base, il est nécessaire de réduire la déperdition scolaire et d'améliorer le taux d'achèvement du primaire, en ce qui concerne l'éducation secondaire et supérieure, il est nécessaire de renforcer le lien entre éducation et la demande sur le marché du travail. Pour ce qui est de la formation professionnelle, il y a lieu de renforcer la formation continue, les systèmes d'apprentissage et les partenariats avec les opérateurs des micro-entreprises.
- Dans la perspective de l'amélioration du développement humain, la refondation du système de formation technique et professionnelle, s'appuyant sur la conception de programmes de formation axés sur la demande sur le marché du travail, l'identification des secteurs à haute intensité d'emploi, l'amélioration du système d'accréditation et de contrôle de qualité de la formation mérite d'être prise en considération. Cela implique la détermination de mécanismes pérennes de financement et d'appui technique qui nécessitent la mobilisation intensive des organisations professionnelles du secteur privé, des partenaires techniques et financiers, et des partenaires sociaux.
- Compte tenu de l'insuffisance de données fiables et actualisées sur l'évolution de l'emploi et de la qualification des travailleurs au niveau des micro entreprises, le pays gagnerait en considérant l'intégration des micro-entreprises dans les systèmes d'informations et de suivi de l'emploi existants dans le pays (ex: OMEF); cela permettrait à terme d'avoir une vision proactive des mesures d'amélioration et de réorientation des programmes qui s'imposent pour un meilleur développement du capital humain.

Sur les relations et les conditions de travail :

Il apparaît que les micro-entreprises évoluent dans leur grande majorité à l'encontre des paradigmes du travail décent et accordent peu de respect aux principes et droits fondamentaux au travail. Face à la faiblesse de la protection et de la sécurité sociale des travailleurs dans les micro-entreprises et dont les conséquences sur le développement humain sont désastreuses, il est indispensable de :

- Relancer les débats sur les perspectives d'instauration de mécanismes de protection et de sécurité sociale appropriés et accessibles aux travailleurs des micro-entreprises, et de mener des campagnes de plaidoyers à ce sujet avec les promoteurs d'entreprises et tous les partenaires sociaux.
- Envisager l'extension effective des mécanismes existants de protection et de sécurité sociale, tout en explorant les possibilités de valorisation des systèmes informels de protection sociale existants.
- Initier des actions pour introduire les mesures favorables à l'hygiène, la sécurité et la santé au travail au sein des micro-entreprises.

- Prendre des dispositions pour la normalisation et l'amélioration des relations de travail conformément aux normes, aux conventions et à la législation nationale sociale en vigueur, et promouvoir le dialogue social qui y est défaillant.

Le secteur de la micro-entreprise, son rôle dans le développement économique

L'intégration des micro-entreprises dans l'agenda du travail décent pour le pays est incontournable pour garantir l'amélioration de la qualité du travail et de l'emploi dans ce secteur qui, malgré ses potentialités, reste vulnérable aux facteurs qui fragilisent la réalisation du développement humain des travailleurs. Une telle dynamique requiert la prise de conscience des enjeux et des défis par toutes les parties prenantes, en l'occurrence les promoteurs des micro-entreprises.

Les résultats de l'étude confirment que les micro-entreprises constituent un secteur qui joue un rôle important dans la consolidation du tissu industriel. Les performances des micro-entreprises sont matérialisées par leur capacité à générer une part substantielle de valeur ajoutée, avoisinant un peu moins de la moitié de la valeur ajoutée drainée par le secteur privé en dehors du secteur primaire. En dépit de ces performances, il est constaté une situation de dualité concernant la situation des micro-entreprises: l'essor des micro-entreprises dans certains secteurs est fortement altéré par la baisse significative de la demande et la saturation du marché dans certains secteurs, contrairement à d'autres secteurs plus compétitifs, tels que les industries extractives qui ont connu une hausse de leur production.

Cependant, les micro-entreprises sont fragilisées par certaines caractéristiques et par plusieurs facteurs exogènes. Les investissements des micro-entreprises reposent en grande partie sur les fonds propres, entraînant un faible niveau d'investissements. La situation est aggravée par l'accessibilité limitée au crédit bancaire et par le faible taux de pénétration des institutions de micro-finance (IMF), et par le manque d'entrain des entrepreneurs des micro-entreprises à recourir aux systèmes de prêts formels, en raison d'appréhensions d'ordre socio culturel. Elles sont aussi précarisées par la tendance vers la baisse de la demande intérieure, le climat des affaires peu incitatif et le manque d'appui.

Le manque de compétitivité et l'ouverture très limitée aux marchés extérieurs qui ne bénéficient qu'à un nombre très restreint d'entrepreneurs dans ce secteur sont également des pierres d'achoppement à leur développement.

Les faiblesses liées au bas niveau d'instruction des promoteurs, aux capacités limitées en matière de marketing, et aux déficiences organisationnelles entravent les performances des micro-entreprises.

De telles lacunes justifient la prise en considération d'une série de recommandations relatives au renforcement des capacités des micro-entreprises, à leur financement, à l'environnement des affaires.

- En ce qui concerne le financement des entreprises, des études plus poussées aussi bien quantitatives que qualitatives sont plus que nécessaires pour déterminer les comportements de financement des micro-entreprises du fait qu'elles affirment avoir besoin de crédit alors qu'elles s'en remettent continuellement aux financements propres. Dans la même perspective, il est suggéré de mettre en place des mécanismes appropriés en vue de fournir des soutiens financiers aux micro-entreprises, d'appuyer le développement des institutions de micro finance plus favorables aux micro-entreprises et plus accessibles à une frange plus élargie des micro-entreprises qui doit être accompagné par des formations en management. Il est également nécessaire de susciter l'intérêt des banques primaires pour le financement des micro-entreprises du moins formelles puisque ces dernières affichent déjà un montant assez conséquent de demande crédit.
- Pour ce qui est de l'environnement des affaires, il est fondamental d'élaborer une véritable politique d'appui spécifique à l'endroit de ces entités de petite et très petite taille, pour qu'elles puissent se développer et contribuer pleinement au développement économique et social du pays. Dans cette optique, les mesures suivantes pourraient être envisagées :

- Instaurer des mesures spécifiques pour faciliter la création des micro-entreprises et pour favoriser la formalisation des entités opérant dans le secteur informel (exemples, suppression à titre exceptionnel des droits et taxes à payer durant la période de création et démarrage, simplification des procédures, etc.)
- Mettre en place des guichets spécifiques aux petites et micro-entreprises
- Adopter des mesures fiscales incitatives pour promouvoir les investissements dans les petites et micro-entreprises (à l'image des codes des investissements du début des années 90)
- Elaborer un programme approprié de développement entrepreneurial, visant en particulier l'émergence et le développement des micro-entreprises et développer la culture entrepreneuriale du pays
- Procéder à l'étude d'un système pérenne d'allègement des coûts du crédit aux micro-entreprises (par exemple, taux bonifié) et de la mise à disposition de fonds spécifiques aux micro-entreprises
- Mettre en place les structures d'appui spécifique aux petites et micro-entreprises pour répondre à leurs besoins d'assistance, dans le style des « business development center ». Il peut être envisagé le développement des CGA (ou CSA pour le secteur agricole) vers des prestations intégrées, visant non seulement les besoins de développement de système managérial mais aussi les capacités entrepreneuriales globales de la firme



"MATCH CONTRE LA PAUVRETÉ - PROJET CYCLO-POUSSE"

*Réduire l'extrême pauvreté
et la faim
grâce à un emploi*

décent et digne ■

respectant ■

les Droits de l'Homme

professionnalisé ■

formalisé ■

DURABLE ■

INTRODUCTION

Au cours de ces dernières années, Madagascar a enregistré une croissance soutenue de l'ordre de 5%. Néanmoins cette croissance ne s'est pas traduite en réduction significative de la pauvreté. Aussi, convaincu du rôle joué par l'emploi et le revenu généré par celui-ci dans la réduction de la pauvreté, le cinquième RNDH portant sur le thème «Micro-entreprise, emploi et développement humain» essaie d'apporter des réponses et des pistes de réflexion sur le rôle joué par les micro-entreprises dans la génération d'emploi et de revenu à Madagascar, et dans la réduction de la pauvreté.

Le souci de réduire de manière significative et durable la pauvreté et la conviction que l'emploi est un des canaux permettant cette réduction a été à l'origine du choix du thème de ce 5ème rapport national sur le développement humain. En outre, la crise économique globale jumelée avec la crise socio-politique qui secouent le pays et ses impacts sur les conditions de vie de la population remettent en question les progrès accomplis et freinent ou ralentissent les engagements en faveur des OMD et les progrès vers le développement humain.

Bien que, le concept de développement humain place la personne humaine au centre, et traite de l'élargissement des choix accessibles aux individus dans l'optique d'une vie créative et épanouissante, menée sous le signe de la liberté et de la dignité, le développement, la croissance économique, la création d'emplois, le progrès technologique ont tous leur importance respective, mais il s'agit de moyens, et non des fins. L'accroissement des choix passe impérativement par le renforcement des capacités humaines, en d'autres termes de l'ensemble des possibilités d'existence. Les capacités les plus essentielles au développement humain sont les suivantes: vivre longtemps et en bonne santé, accéder à l'éducation, disposer de ressources nécessaires pour un niveau de vie décent et jouir des libertés civiles et politiques qui permettent de prendre part à la vie de la communauté.

La création d'emplois par les entreprises occupe une place charnière dans la lutte contre la pauvreté. Cependant, les entreprises ne sont pas homogènes, si l'on se réfère à leurs tailles. La capacité ou le désir de croissance ne sont pas uniformes pour tous. Quelles que soient les différences de leurs performances en matière de création d'emploi, il est indéniable que leur contribution est l'un des principaux facteurs de croissance économique. Les micro-entreprises sont appelées à jouer un rôle grandissant dans la promotion du développement humain. En effet, elles offrent des perspectives encourageantes pour le développement, plus particulièrement dans les pays en développement où elles sont considérées comme un pilier essentiel de l'accélération du rythme de la croissance économique, d'une plus rapide revalorisation des ressources humaines, ainsi que d'incitation pour les investissements privés. Ainsi, leur rôle est directement lié au développement humain.

Les micro-entreprises sont désormais considérées comme l'un des outils le plus efficace pour mieux apprendre, mieux produire et mieux gérer. Mais au-delà des enjeux économiques, les micro-entreprises s'inscrivent dans le cadre de la problématique de l'accès au savoir et à la culture, de la participation des citoyens à la vie de la Nation, etc., et sont porteurs de bouleversements profonds touchant tous les autres domaines de la vie des individus et des peuples. Ainsi, le pays doit s'engager dans la voie de la promotion des micro-entreprises en vue d'en tirer le plus grand avantage et d'en faire un outil privilégié au service d'une stratégie ambitieuse de développement économique, de lutte contre la pauvreté, de gouvernance et d'amélioration des conditions de vie de la femme et de la famille.

Les impératifs d'atteinte des OMD sont à l'origine du choix du thème «Micro- entreprise, emploi et développement humain» pour Le Rapport National sur les Développement Humain pour l'année 2008 . Il examine le secteur des micro-entreprises à Madagascar et sa contribution à l'accélération de la croissance, à la création d'emploi et au développement humain. Ce rapport a pour ambition d'éclairer les décideurs et les autres acteurs de développement sur les moyens de promotion des entreprises en tant qu'axe et levier stratégiques d'une croissance économique favorable aux pauvres.

Le présent rapport se décompose en 4 parties principales: Le Chapitre 1 tente de circonscrire les concepts utilisés dans le rapport (développement humain, micro-entreprise). Le Chapitre 2 présente la situation du développement humain et de la pauvreté à Madagascar. Le chapitre 3 traite de la problématique de l'emploi et

du travail qui sont étroitement liés au développement des micro-entreprises, et dont dépend le développement. Les aspects liés à l'offre de travail, à la situation de l'emploi, et à la qualité du travail y sont étudiés. Ce chapitre fait référence de manière plus spécifique aux liens entre les micro-entreprises et la création d'emplois, les micro-entreprises et la qualité du travail, les micro-entreprises et la productivité du travail. Le Chapitre 4 se focalise sur les micro-entreprises et leurs rôles dans la création d'emplois et dans la lutte contre la pauvreté. Il traite successivement de la situation des micro et petites entreprises (MPE) et de leur poids dans le tissu économique global, de leurs caractéristiques nationales et régionales, de leur situation par rapport au contexte national et international, de leur compétitivité, de leurs tendances comportementales en matière de création d'emploi et par rapport au genre, et de leur accessibilité aux financements.

CHAPITRE I

CONCEPTS, DEFINITIONS ET APPROCHE METHODOLOGIQUE

Concepts du Développement humain
Concepts autour de la micro-entreprise



I.1 Concepts du développement humain

La croissance économique reste un moyen capital pour le développement humain, néanmoins, les enjeux du développement humain ne dépendent pas uniquement de la croissance économique et des niveaux des revenus nationaux. Ils découlent aussi de la manière dont on utilise ces ressources pour satisfaire les besoins fondamentaux de chaque individu sans compromettre les besoins des générations futures, et de promouvoir la capacité humaine. Certains enjeux humains tels que la participation démocratique aux décisions politiques ou l'égalité des droits entre hommes et femmes ne dépendent pas du revenu.

Selon le Rapport Mondial sur le développement humain 2002, la politique a son rôle à jouer dans le développement humain car, partout, les individus désirent être libres de décider de ce qu'ils veulent faire de leur existence, exprimer leurs opinions et prendre part aux décisions qui les touchent directement. Ces capacités comptent autant que le niveau d'éducation et la santé pour le développement humain.

De ce fait, tous les Rapports sur le Développement humain présentent une série d'indicateurs relatifs aux enjeux humains les plus importants dans les pays du monde entier, comme l'espérance de vie à la naissance ou le taux de mortalité des enfants de moins de cinq ans, qui reflètent la capacité à survivre, ou encore le taux d'alphabétisation, qui reflète la capacité à apprendre. Ils comprennent aussi des indicateurs relatifs aux moyens les plus importants mis en œuvre pour renforcer ces capacités, comme l'accès à l'eau potable, à l'égalité des chances, comme les différences de traitement entre les hommes et les femmes, concernant la scolarisation ou la participation à la vie politique.

Le concept de développement humain se présente et se mesure sur le plan opérationnel par le biais de l'indicateur de développement humain (IDH), qui prend en compte les indicateurs relatifs à l'éducation, à la santé et aux revenus suffisants pour mener une vie décente. L'IDH est calculé à partir de quatre variables à savoir l'espérance de vie à la naissance, le taux d'alphabétisation des adultes, le taux de scolarisation et le produit intérieur brut par habitant.

Cet indicateur est une mesure des aptitudes ou des capacités humaines à vivre longtemps et en bonne santé, à communiquer, à participer à la vie de la communauté et à disposer de ressources suffisantes pour s'assurer une vie convenable, et constitue une référence minimum. Une valeur élevée de l'IDH ne peut être assimilée à l'accomplissement absolu qui rendrait subsidiaire tout autre questionnement sur les autres dimensions probables du développement de la personne.

A partir de cet indicateur, le PNUD classe les pays en trois groupes : Les pays à développement humain élevé ($IDH \geq 0,8$); les pays à développement humain moyen ($0,5 \leq IDH < 0,8$); les pays à faible développement humain ($IDH < 0,5$).

I.2 Concepts autour de la micro-entreprise

I.2.1. Essai de définition de la micro-entreprise dans le cadre de l'étude

Au cours des deux dernières décennies, les entreprises de petite dimension ont focalisé l'intérêt de tous les milieux, tant académiques que socio-économiques. On faisait éloges de leur dynamisme, de leur flexibilité et de leur compétitivité. Il a été constaté que, comparativement aux grandes entreprises, leurs contributions sont plus marquées sur le développement de l'économie en général, mais surtout en matière de création d'emplois et de renouvellement du tissu industriel (OCDE, 2008 ; Rasolofson, 2001).

Afin de pouvoir clarifier l'approche dans le cadre du Rapport National sur le Développement Humain (RNDH) 2008, les différents concepts appliqués aussi bien dans les pays développés que les pays en développement sont présentés. Les définitions reposent principalement sur deux typologies, quantitatives et qualitatives.

1.2.1.1. Typologie quantitative

Les critères quantitatifs utilisés dans la définition des micro-entreprises sont: le nombre d'employés, le chiffre d'affaires, le montant des investissements, la valeur ajoutée, le montant du capital social ou une combinaison de deux ou plusieurs paramètres. Le tableau suivant résume les propositions fréquemment rencontrées dans les pays occidentaux.

Tableau 1 : Classification des entreprises selon le nombre d'employés dans quelques pays occidentaux

Pays	Petites firmes	Moyennes firmes	Grandes firmes
Autriche	1 - 09	10 – 100	> 101
Belgique	1 - 50	51 – 200	> 201
Danemark	1 - 50	51 – 200	> 201
Etats-Unis	1 – 250	250-500	> 501
Finlande	1 - 50	21 – 200	> 201
France	1 - 49	50 – 499	> 500
Grande Bretagne	1 - 50	51 – 200	> 201
Japon	1 - 49	50 – 500	> 501
Norvège	1 - 20	21 – 100	> 101
République féd. allemande	1 - 49	50 – 499	> 500
Suisse	1 – 20	21 – 100	> 101

Source : M. Glaser, « Research on small enterprises », Cahiers de recherche, Université de Umeå, 1981, dans GREPME, PME, Bilan et perspectives, p. 26, 1994.

Bien que le nombre d'employés est le critère le plus fréquemment utilisé, sa principale faiblesse réside dans l'utilisation de seuils différents selon les pays (Tableau 1), de plus la manière de définir le nombre d'employés soulève des questionnements: s'agit-il d'employés permanents, à temps partiel, saisonniers, non cadres ou cadres moyens? Il y a également des différences sectorielles, nationales, voire par blocs de pays qui constituent des limites à cette approche (voir annexe pour plus de détails).

Pour pallier ces problèmes, la combinaison de plusieurs critères peut être envisagée. A la taille, par exemple, on associe le chiffre d'affaires, la valeur ajoutée ou le montant des actifs. Il est également proposé de les définir à l'intérieur des critères «sociodémographiques» comme le secteur d'activité ou la nature de l'organisation. Aussi, s'achemine-t-on vers une intégration des typologies qualitatives dans des typologies quantitatives.

1.2.1.2. Typologie qualitative

Les typologies qualitatives ou multicritères constituent une alternative aux critères quantitatifs. Ces typologies complexes tiennent compte de la relation de l'entreprise avec son environnement.

On peut distinguer quatre grands groupes de typologies qualitatives: celles qui s'appuient sur le type de propriété ou l'origine de l'entreprise, celles qui introduisent les stratégies ou les objectifs de la direction, celles qui se basent sur l'évolution ou le stade de développement ou d'organisation de la firme, et celles qui concernent le secteur ou le type de marché (Julien, 1990 et 1994, Duchéneau 1995) identifie également le mode de propriété et de direction, ainsi que l'importance ou l'influence sur le marché.

Julien (1994) propose une typologie sur un «continuum», allant de moins à plus, intégrant la taille, le secteur ou la branche d'activité, le type de marché, la centralisation ou le contrôle, la structure ou l'organisation, le niveau d'indépendance, le type de stratégie suivie, le type de technologies et l'innovation

Bien que cette typologie soit plus simple à concevoir et semble mieux traduire la réalité complexe des PME, elle reste essentiellement théorique (voir les détails en annexe).

1.2.1.3. Cas particulier : intégration de l'économie informelle

Les spécificités de l'économie des pays en développement comme Madagascar imposent d'intégrer le secteur informel dans la définition des petites et moyennes entreprises, lequel prédomine dans les activités économiques (Lassort et Clavier, 1987).

1.2.2. Proposition de typologie des micro-entreprises pour le RNDH

Les considérations précédentes amènent à proposer de primer l'aspect économique par rapport à l'aspect juridique pour définir les PME à Madagascar. Ainsi, sont considérées comme PME toute structure, formelle ou informelle, qui, répond «aux besoins des individus», traduisant «une volonté constante de prendre des initiatives et de s'organiser(...) pour atteindre des résultats disponibles» (Gasse 1982).

La typologie de micro-entreprises proposée pour le RNDH prend en compte les propositions de classification des PME dans les pays de contexte similaire tout en tenant compte des réalités socio-économiques du pays, lesquelles sont traduites dans les rares définitions des PME malgaches. Ainsi, le point de départ serait les données issues des enquêtes effectuées par l'INSTAT, à savoir l'Enquête Périodique auprès des Ménages (EPM) 2005 et le Millenium Challenge Account (MCA) 2005.

Les données de l'EPM 2005 permettent de dresser une typologie des micro-entreprises basée sur le capital, le nombre d'employés, les caractéristiques de l'organisation et du chef d'entreprise, la technologie utilisée et les aspects financiers. Ainsi, on distingue :

- les activités informelles de survie
- les micros entreprises individuelles et familiales
- les micro-entreprises mixtes
- les micro-entreprises formelles

L'enquête MCA 2005, amène à une typologie à 3 groupes :

- les micro-entreprises informelles de survie
- les micro-entreprises individuelles ou familiales et
- les micro-entreprises formelles

Cette dernière catégorisation semble plus réaliste et pratique. En effet, il s'avère plus intéressant d'identifier parmi les micro-entreprises informelles celles qui répondent uniquement à une logique de survie de celles qui ont une base plus solide et pérenne, tout en restant dans le secteur non structuré. Il est ainsi proposé pour le RNDH 2008 une catégorisation à base multicritères, aussi bien quantitatifs que qualitatifs, des micro-entreprises (Tableau 2).

Tableau 2 : Critères de classification des micro-entreprises du RNDH 2008

Critères quantitatifs	Critères qualitatifs
Nombre d'employés	Formalisation juridique
Capital	Qualification du dirigeant
Chiffre d'affaires	But principal poursuivi

L'application de ces critères aboutit aux trois types de micro-entreprises suivants :

- les micro-entreprises informelles de survie
- les micro-entreprises individuelles ou familiales et
- les micro-entreprises formelles.

CHAPITRE 2

LE DEVELOPPEMENT HUMAIN A MADAGASCAR

Situation du développement humain national

Indicateurs de développement humain dans les régions

Analyse et évolution des composantes du développement humain

Evolution de la pauvreté et de l'inégalité

Conclusion et Recommandations



Durant ces dernières années, le Gouvernement s'est engagé à améliorer le développement humain à Madagascar. Dans le cadre de la réalisation de ses objectifs, le pays s'était engagé à avoir une économie à forte croissance et à faire un saut qualitatif dans son processus de développement. Il a été prévu de promouvoir la participation des entrepreneurs locaux à tous les secteurs de l'économie afin de créer rapidement davantage d'emplois. La politique du Gouvernement a été basée sur l'intensification des investissements, qui doit contribuer à la création d'emplois, au renforcement de la formation professionnelle et à l'amélioration des conditions de vie de la population malgache. Cette politique a aussi pour but d'améliorer la situation du développement humain à Madagascar.

Le développement humain se définit comme un processus d'élargissement des possibilités de choix des personnes en vue de la satisfaction de leurs besoins, de manière soutenue et durable. Sa mesure est basée sur le calcul de l'Indice de Développement Humain (IDH).

2.1 Situation du développement humain national

L'IDH, indicateur synthétique compris entre 0 et 1, mesure le niveau moyen auquel se trouve un pays donné selon trois critères essentiels du développement humain : les possibilités de vivre longtemps et en bonne santé, de s'instruire et de bénéficier des conditions de vie décentes.

2.1.1. Indicateur De Développement Humain (IDH)

Classé parmi les pays à développement humain moyen, le pays a fait des progrès tangibles en matière d'amélioration de l'indicateur de développement humain. En 2008, le niveau de l'IDH de Madagascar est évalué à 0,571. En effet, pour cette année le PIB¹⁾ réel par habitant calculé en parité de pouvoir d'achat s'élève à 1 450\$PPA, le taux brut de scolarité calculé pour tous les niveaux de scolarisation confondus (primaire, secondaires, supérieurs) se situe à 74%, tandis que l'espérance de vie à la naissance de la population n'est que de 56,2 ans. Ainsi, le pays, se trouve parmi les pays à développement humain moyen.

Cependant, la performance du pays est encore moindre comparativement à celle de l'ensemble des pays en développement (IDH=0,691). Selon le Rapport Mondial sur le Développement Humain (RMDH 2008), portant sur les données de 2005, par rapport aux valeurs extrêmes de l'IDH enregistré au niveau mondial et qui varient de 0,968 (Island) à 0,336 (Sierra Leone), Madagascar figure parmi les pays à développement humain moyen avec un IDH de 0,533 et est classé au 143^{ème} rang mondial sur 177 pays. La valeur de l'IDH de Madagascar est 1,7 fois moins élevée que la moyenne de celles des pays développés qui est de 0,916 (OCDE) et est légèrement supérieure à la moyenne de celles des pays les moins développés qui est de 0,488. Elle est 1,6 fois plus élevée que celle des pays d'Afrique qui affrontent perpétuellement la guerre et/ou la famine.

1) Parité de pouvoir d'achat (PPA) Taux de change destiné à neutraliser les différences de prix entre pays, afin de permettre les comparaisons internationales de la production et du revenu en termes réels. Un dollar exprimé en PPA dans un pays donné permet de se procurer la même quantité de biens et de services que s'il s'agissait d'un dollar des USA dans le cadre de l'économie de ce pays. A Madagascar, un dollar exprimé en PPA est de 3.08, selon le Rapport «2005 International Comparison Program, Tables of final results, World Bank, 28 February 2008».

Tableau 3 : Classement des pays selon l'IDH 2000

PAYS	IDH (2005)	Rang/ IDH	PIB réel/T (PPA)
Islande	0,968	1	36 510
Norvège	0,968	2	41 420
Australie	0,962	3	31 974
Canada	0,961	4	33 375
Irlande	0,959	5	38 505
Madagascar	0,533	143	923
Guinée Bissau	0,374	175	827
Burkina Faso	0,37	176	1213
Sierra Leone	0,336	177	806
<u>Monde entier</u>	0,743		9 543
OCDE	0,916		29 197
Pays en Développement	0,691		5 282
Afrique subsaharienne	0,493		1 998
Pays les moins développés	0,488		1 499

Source : RMDH 2008/2007

Cette amélioration provient principalement des effets conjugués de l'amélioration de la scolarisation, de l'espérance de vie ainsi que du revenu (PIB). A Madagascar l'IDH a suivi une tendance stagnante au cours de la dernière décennie qui se situait autour de 0,380 jusqu'en 1996. Pourtant en 1997, l'IDH a progressé beaucoup plus rapidement pour atteindre le niveau de 0,454. Ce sont surtout la croissance économique (PIB/tête) et la scolarisation qui ont contribué le plus à l'amélioration du niveau général du développement humain en 1997. De 1997 à 1999, le niveau de l'IDH a enregistré une hausse de 1,7% due principalement à l'augmentation du taux brut de scolarisation. De 1999 à 2001, l'IDH a enregistré une hausse relative de 4,8% pour atteindre le niveau de 0,484 en 2001.

La crise post électorale en 2002 a fait reculer le niveau de l'IDH. En effet, l'IDH est évalué à 0,479. Cette régression était essentiellement due à la diminution du niveau de revenu induite par la longue paralysie économique. Entre 2002 et 2007, l'IDH a cru en moyenne de 1,2% suite à l'amélioration de toutes les composantes de l'IDH, à savoir la scolarisation, le revenu, et l'espérance de vie.

Sur la période 2002-2007, la contribution de l'éducation (0,75 points) à la croissance de l'IDH est la plus élevée. L'évolution de l'indicateur de revenu, positive entre 2002 et 2007 (0,44 point), s'est renforcée entre 2007 et 2008 (1,98 points).

Tableau 4 : Variations des composantes de l'IDH de 2002 à 2008

Composantes de l'IDH	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	Taux de croissance moyenne annuelle (02-07)	Taux de croissance (07/08)	Contribution à la croissance (02-07)	Contribution à la croissance (07-08)
Espérance de vie	53,4	53,8	54,2	54,7	55,2	55,7	56,2	0,4%	0,9%	0,3	0,7
Taux de scolarisation	48,3	56,3	64,7	67,0	69,9	71,7	74,0	3,4%	3,2%	0,5	0,5
Taux d'alphabétisation	68,7	73,1	73,1	59,6	74,1	74,4	74,8	0,7%	0,6%	0,3	0,2
Revenu en \$,ppa	810,3	863,1	823,5	435,0	951,7	1 225,8	1 450,7	3,5%	18,3%	0,46	1,90
Indicateur d'espérance de vie	0,473	0,480	0,487	0,515	0,503	0,512	0,520	0,7%	1,6%	0,26	0,56
Indicateur d'éducation	0,619	0,675	0,703	0,621	0,727	0,735	0,745	1,4%	1,4%	0,75	0,69
indicateur de revenu	0,349	0,360	0,352	0,245	0,376	0,418	0,446	1,5%	6,7%	0,44	1,98
IDH	0,479	0,505	0,514	0,460	0,535	0,555	0,571	1,2%	2,8%		

Source : INSTAT/nos propres calculs

En 2008, l'augmentation de l'indicateur de revenu est plus accentuée par rapport à l'année précédente, (6,7% en 2008 contre 1,5% en 2007). Elle est soutenue par la croissance des indicateurs de santé et d'éducation (respectivement de 1,6 % et 1,4%), confortant le taux de croissance de l'IDH à 2,8% en 2008. La scolarisation contribue à hauteur de 0,5 points, l'espérance de vie à 0,56 point, l'alphabétisation à 0,2 point et le revenu à 1,9 point.

Les progrès enregistrés en matière de développement humain sont encore insuffisants malgré les progrès affichés de la croissance économique montrant ainsi que beaucoup reste à faire pour parvenir à un partage plus équitable des fruits de la croissance économique.

2.1.2. Disparités de genre dans le développement

L'analyse de la disparité sociologique entre les sexes est réalisée à l'aide de deux types d'indicateurs: l'ISDH et l'IPF. Tandis que l'IDH mesure des résultats moyens, l'ISDH ajuste le résultat moyen pour traduire les inégalités entre les hommes et les femmes. Quant à l'IPF, il mesure les inégalités entre les sexes dans les domaines de la participation et de la prise de décision dans les secteurs économiques et politiques clefs.

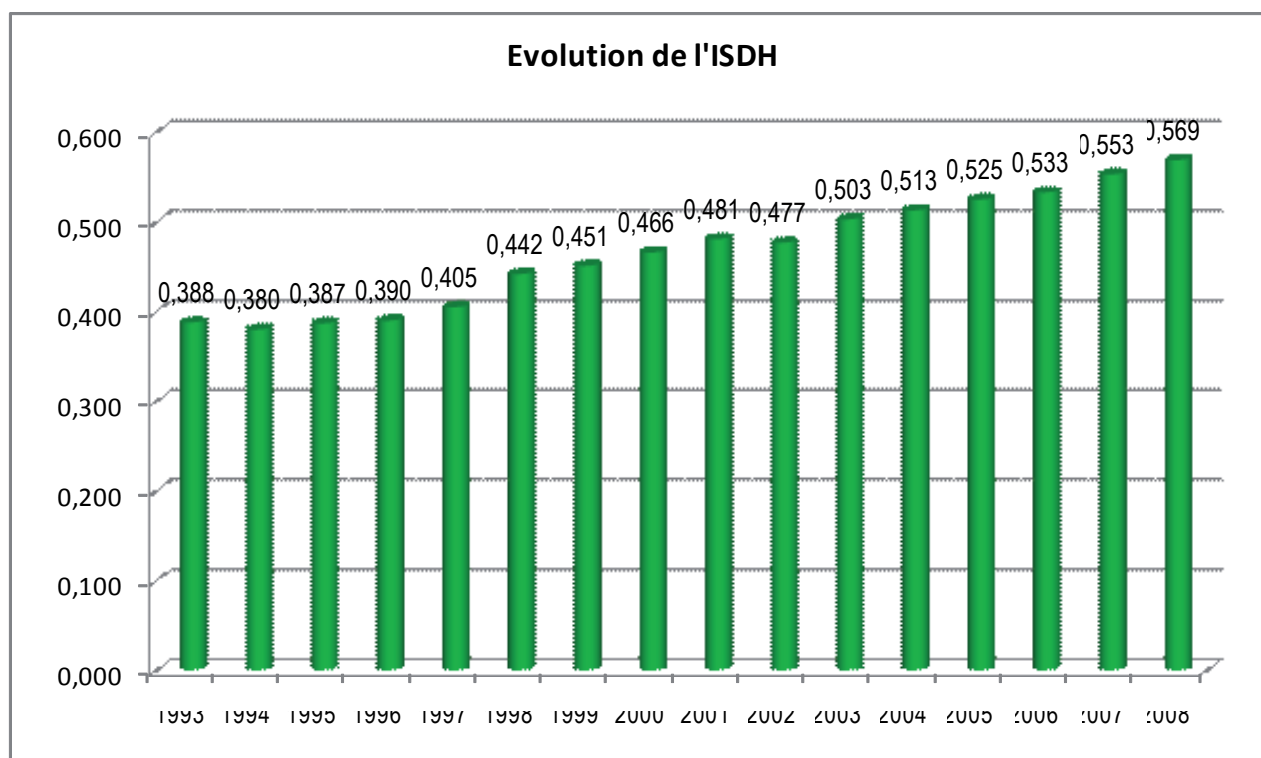
2.1.3. Indicateur sexes-spécifique de développement humain (ISDH)

Les femmes malgaches jouent un rôle capital dans le développement humain mais elles sont souvent victimes des disparités de genre dans le développement du pays.

L'ISDH de Madagascar qui reste toujours inférieur à l'IDH reflète la persistance de la disparité de genre surtout en matière de revenu. Néanmoins cette disparité est faible. En effet en 2008, l'ISDH est évalué à 0,569

contre un IDH de 0,571 soit un écart relatif de 0,35% traduisant l'existence d'une faible disparité²⁾ entre les hommes et les femmes vis à vis du développement humain. En d'autres termes, l'inégalité sociologique entre les sexes est moins marquée en termes de développement humain. En effet, les femmes sont légèrement plus nombreuses (50,1% de la population) et vivent plus longtemps (2 ans de plus en moyenne) que les hommes. Les filles accèdent sans discrimination avec les garçons à la scolarisation car le taux brut de scolarisation (tous niveaux confondus) du sexe féminin est légèrement inférieur à celui du sexe masculin (73,9% contre 74,6%). Par contre, le taux d'alphabétisation des femmes est de 70,5% contre 79,2% pour les hommes. A Madagascar, il n'y a pas de différence significative entre homme et femme dans le domaine de la santé et de l'éducation, les différences se situent au niveau n'est pas significative ce ne sont pas les indicateurs relatifs à la santé et à la scolarisation qui font la différence entre hommes et femmes, l'égalité étant plus ou moins assurée dans ces domaines, mais plutôt ceux relatifs à la répartition des revenus du travail. En effet, le revenu estimé du travail des hommes est 1,4 fois plus élevé que celui des femmes (1674 \$PPA contre 1229 \$PPA) et la part des femmes dans les revenus salariaux n'est que de 0,425 en 2008.

Graphique 1 : Evolution de l'ISDH entre 1993 à 2008



A l'exception de l'année 2002, l'ISDH de Madagascar croît régulièrement entre 1993 et 2008, enregistrant une hausse de 46,6% correspondant à une croissance moyenne annuelle de 3,1%. Cette augmentation est due **essentiellement** à l'amélioration de la scolarisation, de l'alphabétisation et d'un niveau de revenus relativement équilibré pour l'ensemble des deux sexes.

L'ISDH de Madagascar est évalué à 0,451 en 1998 contre 0,405 en 1997. En 1999, cet indicateur est estimé à 0,458. La hausse du niveau de l'ISDH en 1999 résulte des améliorations des taux bruts de scolarisations. Entre 1999 et 2001, l'ISDH est passé de 0,458 à 0,481. Cette amélioration est portée en grande partie par les progrès enregistrés dans les domaines de l'éducation, de l'espérance de vie et du revenu. Durant les trois dernières années, Madagascar a enregistré des taux de scolarisation compris entre 44 et 48% avec de faibles écarts entre population masculine et féminine. En 2001, le taux d'alphabétisation s'est considérablement amélioré dans son ensemble, mais la population féminine a connu un accroissement du taux d'alphabétisation nettement supérieur

2) Quand la valeur de l'ISDH est égale à celle de l'IDH, le développement humain est réparti équitablement entre l'homme et la femme.

à celui de la population masculine (4,5% contre 2,1%).

Il est aussi à remarquer que le pays a enregistré des progrès remarquables dans la réduction de l'écart qui sépare les femmes des hommes en termes de revenus de travail. Alors même que les revenus estimés des femmes ont beaucoup plus augmenté par rapport à ceux des hommes (17% contre 6%) et la proportion des femmes a augmenté dans la population active. La part des femmes dans les revenus salariaux y est passée de 40% à 42%. La réduction de l'écart entre les sexes en termes de revenus du travail, accompagnée par l'augmentation de niveau d'éducation représente 5% de l'augmentation de l'ISDH entre 1999 et 2001.

De 2001 à 2002, l'ISDH de Madagascar a accusé une baisse (-0,8%) pour se situer à 0,477. Entre 2002 et 2003, l'ISDH a enregistré une hausse de 5,4% expliquée principalement par l'amélioration des revenus et de la scolarisation. Selon le RMDH 2008, le pays est classé au 143^{ème} rang tant en terme de IDH que selon le classement par ISDH. Selon ce même rapport, l'ISDH de Madagascar en 2005 est de 0,530. Entre 2005 et 2008, le taux de croissance de cet indicateur est de 8,4% dû essentiellement à une forte contribution des revenus et de la scolarisation.

2.1.4. Indicateur de la participation des femmes (IPF)

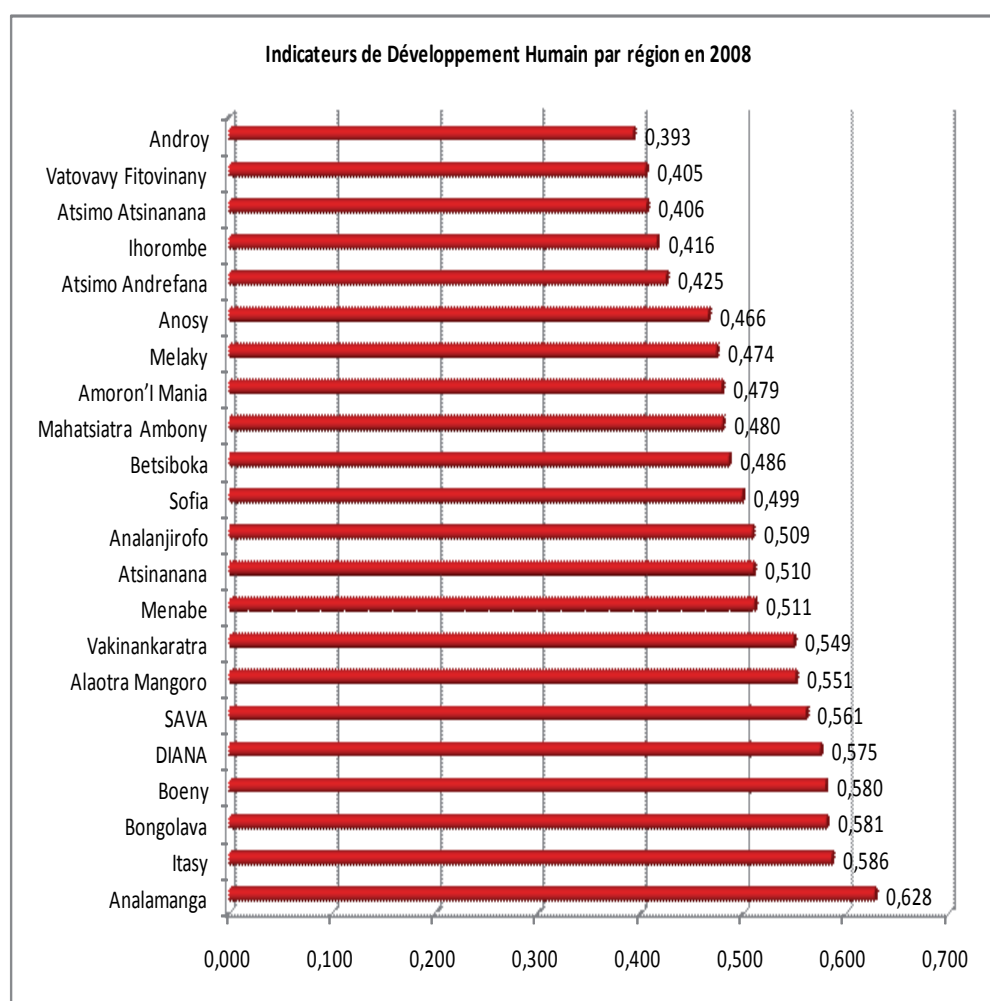
L'Indicateur de Participation Féminine (IPF) à Madagascar est encore faible (0,406) en 2008. En effet, les opportunités offertes aux femmes pour s'introduire dans les domaines clés de la participation et de la prise de décision politique et économique restent limitées. En 2008, seulement 7,8% des sièges parlementaires sont occupés par les femmes, et seulement 30% des postes de direction et de cadres supérieurs sont occupés par des femmes, tandis qu'on retrouve des femmes dans plus d'un tiers des postes d'encadrement et de fonctions techniques. Les femmes subissent encore des traitements inégalitaires dans le domaine des potentialités économiques en particulier. Malgré son niveau relativement faible, l'IPF est le seul indicateur de développement humain qui a évolué de façon substantielle car il est passé de 0,368 en 2005 à 0,408 en 2008, soit une augmentation relative de 10,3%. Néanmoins, beaucoup d'efforts restent à faire pour une plus grande participation des femmes dans le monde politique et économique.

2.2 Indicateurs de développement humain selon les régions

2.2.1. Indicateur du développement humain (IDH)

Les disparités interrégionales concernant le développement humain persistent. En 2008, la moitié des régions à Madagascar se situe à un niveau de développement humain moyen. La région d'Analamanga se distingue avec un IDH³⁾ supérieur à 0,600. Dix régions ont un niveau d'IDH supérieur à la moyenne 0,500. Onze régions ont des IDH inférieurs à 0,500. Il est à remarquer que dans le classement par région en 2008 selon leurs niveaux d'IDH, les régions les plus pauvres : Atsimo Atsinanana, Vatovavy Fitovinany et Androy se situent au dernier rang.

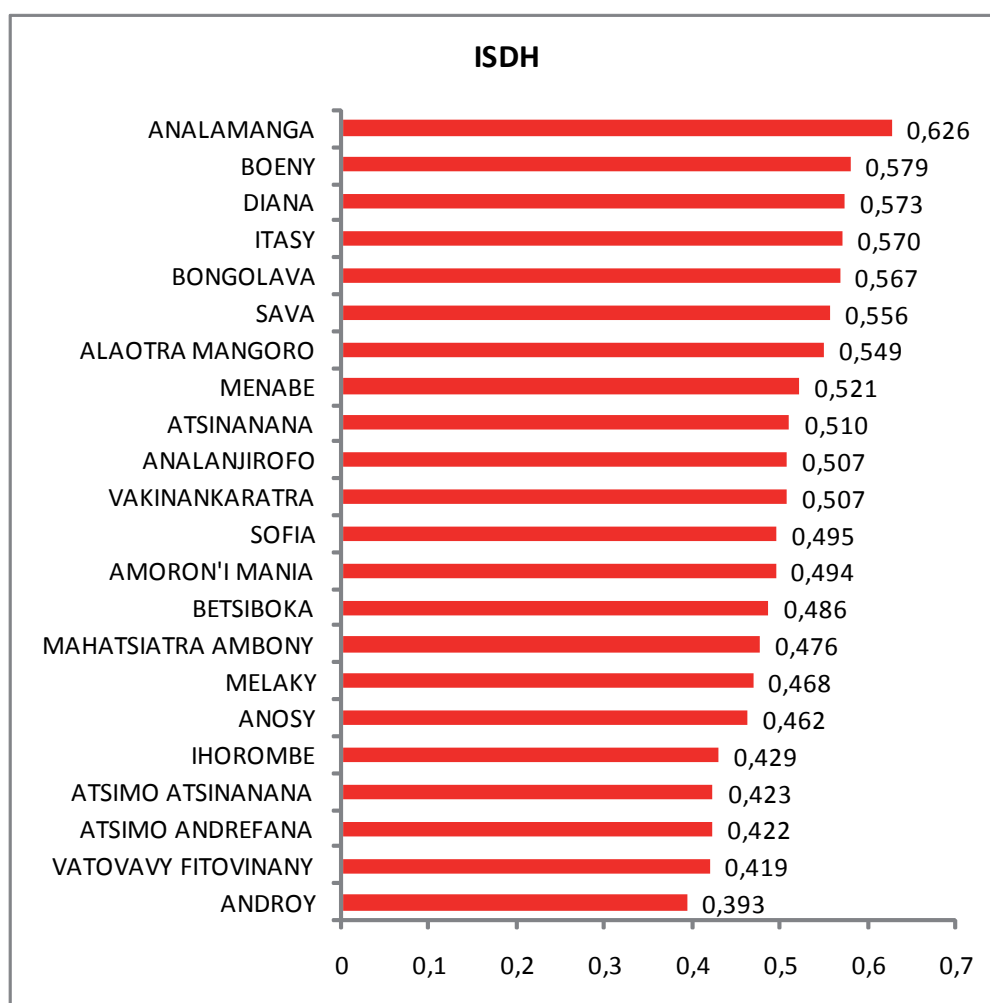
3) Les PIB par région n'étant pas disponibles, ce sont les revenus par habitant de l'EPM qui ont été utilisés pour le calcul des différents indicateurs. L'objectif ici est de pouvoir effectuer la comparaison géographique des niveaux de développement humain, plutôt que d'évaluer les valeurs absolues des PIB régionaux qui ne peuvent être qu'hypothétiques dans l'état actuel du système statistique national. Il est à mentionner aussi que les indicateurs calculés pour les différents régions tiennent compte de la méthode ajustée de calcul préconisée dans les derniers rapports mondiaux sur le développement humain.

Graphique 2 : Indicateurs de Développement Humain par région en 2008

Non seulement la région d'Analamanga occupe la première place en matière de développement humain, mais en outre, toutes les composantes de l'IDH (espérance de vie, taux brut de scolarisation, revenu par habitant) y sont les plus élevées à Madagascar. Toutefois, il est important de souligner que ce niveau atteint en termes de développement humain profite principalement à la Capitale. Cette région est suivie par Itasy, Diana, Bonglova et Boeny qui ont des niveaux d'alphabétisation, de scolarisation et de revenu plus élevés comparativement aux autres régions. La région de Sofia occupe le douzième rang, et elle est caractérisée par un faible niveau de revenu, mais de scolarisation élevée. La région d'Androy se trouve au dernier rang avec un IDH égal à 0,393. Elle est caractérisée par un niveau de revenu le plus faible avec des niveaux d'éducation et de santé les plus précaires. Si globalement le développement humain dans toutes les régions a connu une amélioration, cela reste toutefois très modeste, montrant ainsi la nécessité de renforcer le processus de décentralisation.

2.2.2. Indicateur sexo-spécifique du développement humain

En 2008, la région d'Analamanga arrive en tête du classement selon l'ISDH, avec un ISDH de 0,626. Ce résultat indique que cette région est parvenue à donner aux femmes comme aux hommes la possibilité d'accéder aux ressources essentielles à leur développement sans créer d'importants écarts entre les sexes.

Graphique 3 : Indicateurs Sexo-spécifique de Développement Humain par région en 2008

Des disparités interrégionales sont également observées en matière d'ISDH, les régions du Sud étant les plus pénalisées. Dix régions qui se trouvent principalement dans les Hauts Plateaux et Nord du pays présentent un ISDH compris entre 0,500 à 0,600. Trois régions se situant dans la partie Sud de Madagascar se placent au dernier rang et obtiennent un ISDH avoisinant à 0,400 : Vatovavy Fitovinany, (20ème rang), Atsimo Andrefana (21ème rang) et Androy (21ème rang). Ceci révèle que les femmes sont doublement victimes de la disparité entre les sexes et du faible niveau de développement humain. On peut en déduire que le niveau de développement général des régions est faible et celui des femmes est inférieur à celui des hommes.

La comparaison du classement des régions selon l'ISDH et selon les niveaux de revenu confirme le fait que disposer d'un niveau de revenu élevé n'est pas une condition préalable à l'éradication des inégalités entre les sexes. Ainsi, la région de Matsiatra Ambony devance celle d'Atsinanana dans le classement de revenu (509 \$PPA contre 477 \$PPA) alors que son ISDH est inférieur à celui de ce dernier (0,510 Atsinanana contre 0,476 Matsiatra Ambony). On peut en conclure que l'amélioration du niveau de revenu est une condition nécessaire mais non suffisante à la promotion de l'égalité des sexes.

La comparaison du classement d'une région à l'autre selon l'écart entre ISDH et IDH, permet d'avoir une indication du degré d'équité dans la répartition des potentialités essentielles entre les hommes et les femmes. Dans la majorité des 22 régions, les ISDH sont inférieurs aux IDH (les différences étaient à peu près égales) traduisant ainsi, l'existence d'une disparité sociologique quasi similaire au détriment des femmes, en matière de développement humain. Cependant, Madagascar affiche une inégalité moins criante entre les sexes en termes

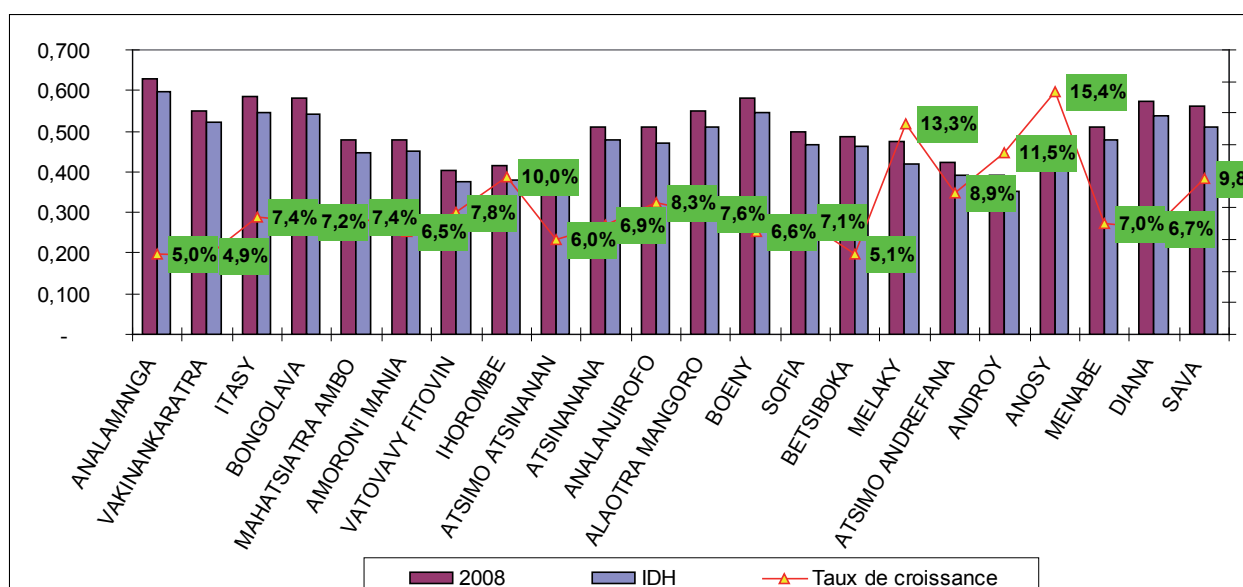
de potentialités essentielles.

2.2.3. Evolution des indicateurs de développement humain régionaux entre 2005 et 2008

2.2.3.1. Indicateur du développement humain (IDH)

Dans l'ensemble, les 22 régions ont enregistré une amélioration du niveau de l'IDH. De 2005 à 2008, une partie importante de la population malgache est passée du groupe des régions à faible développement humain à celui des régions à développement humain moyen. Toutes les régions de l'Ile ont enregistré des hausses significatives du niveau de développement humain (de 4,9% à 15,4%) de 2005 et 2008.

Graphique 4 : Evolution de l'Indicateur de Développement Humain (IDH) par région entre 2005 et 2008



L'IDH calculé ci-dessus met en exergue les avancées enregistrées par certaines régions, et la lenteur de certaines autres à améliorer leur situation. Ainsi, la région d'Analamanga présente un IDH plus élevé que les autres 21 régions, son IDH est passé de 0,598 en 2005 à 0,628 en 2008. Cette croissance est soutenue principalement par l'amélioration du taux de scolarisation et du revenu. Toujours en 2005, les régions d'Atsinanana, Analanjirofo et Menabe se situaient parmi les régions à faible développement humain (IDH inférieur à 0,500), alors qu'elles obtiennent en 2008 des résultats légèrement meilleurs. Ces régions ont pu enregistrer des taux de croissance supérieurs à 6%. Par ailleurs, les classements réalisés selon l'IDH peuvent différer de ceux fondés sur le revenu par habitant, ce qui montre bien que l'on peut atteindre des niveaux élevés de développement humain sans disposer d'un revenu élevé, et qu'un revenu important n'est pas la garantie d'un haut niveau de développement humain. Entre outre, Vakinankaratra et Matsiatra Ambony ont ainsi des revenus similaires, mais Vakinankaratra a fait bien davantage pour convertir ce revenu en développement humain. De même, Menabe réalise une meilleure performance que la Betsiboka en matière d'IDH, pour un revenu quasiment identique.

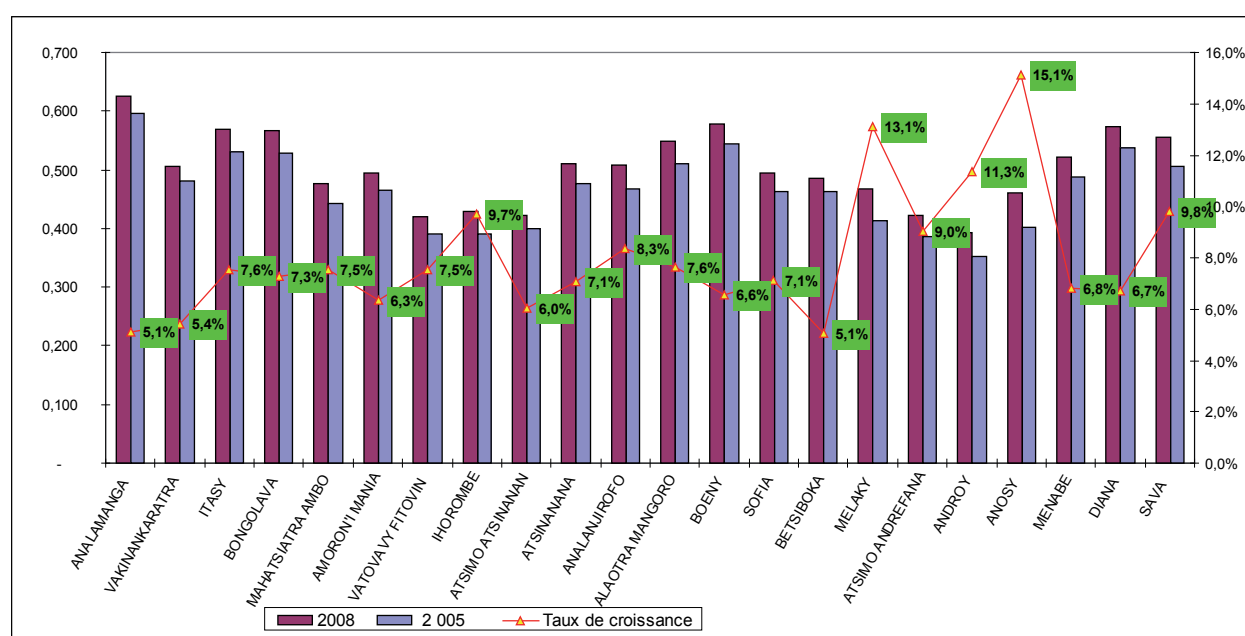
Si la région d'Androy se trouve toujours au dernier rang, elle a cependant enregistré une meilleure performance en matière de développement humain, son niveau d'IDH étant passé de 0,352 en 2005 à 0,393 en 2008, soit une hausse de 11,5% entre cette période.

Il est à rappeler que l'IDH ne mesure que le niveau moyen atteint par un pays, ou par une région. Il ne fournit aucune indication sur l'égalité ou l'inégalité de la répartition de ce développement à l'intérieur d'un pays ou d'une région. La possibilité de décomposition de cet IDH jusqu'à un niveau plus fin, notamment selon des sous-catégories de population ou des sous-secteurs géographiques tels que les communes ou les fokotany permettrait d'affiner les observations. Elle aiderait en tout cas les décideurs à évaluer la profondeur des différences de développement humain entre régions, entre villes et campagnes, entre groupes ethniques et entre catégories de revenu au sein d'un même pays ou d'une même région. Cependant, cette pratique pourrait déclencher de grands débats nationaux qui sont certes utiles, mais dont les coûts générés sont très onéreux.

2.2.3.2. Indicateur sexo-spécifique du développement humain

Les ISDH de toutes les 22 régions ont connu des accroissements entre la période 2005 et 2008 dont les taux de croissance varient de 5,1% à 15,1%.

Graphique 5 : Evolution de l'Indicateur Sexo-spécifique de Développement Humain (ISDH) par région entre 2005 et 2008



L'ISDH d'Analamanga a connu une amélioration, passant de 0,596 en 2005 à 0,626 en 2008, correspondant à une hausse moyenne annuelle de 5,1% entre cette période.

Les régions de Melaky, Anosy et Androy ont enregistré des hausses significatives, respectivement de 13,1%, 15,1% et 11,3%. Cette nette amélioration est due à l'augmentation de niveau des revenus et celui de l'éducation des deux sexes. Néanmoins, les niveaux de l'ISDH demeurent faibles. Pour la région d'Androy, l'ISDH est de 0,393 en 2008 contre 0,352 en 2005. Ces valeurs dénotent que les femmes souffrent encore à la fois de l'inégalité entre les sexes et des résultats médiocres en terme de développement humain global.

2.3 Analyse et évolution des composantes du développement humain à Madagascar

Partir des taux fondamentaux pour avoir une vue synoptique des données macro-économiques et sociales du pays, s'il n'est pas un préalable absolu, s'avère certainement utile pour avoir une bonne compréhension des relations entre les micro-entreprises, emploi et le développement humain à Madagascar.

2.3.1. Indicateurs démographiques

Le taux de croissance démographique relativement élevé et la jeunesse de la population constituent à la fois une potentialité et un risque pour le pays. Selon les projections démographiques, la population malgache s'élève à environ 19,5 Millions d'individus en 2008 avec une densité moyenne de 32,8 hab/km². Le taux de croissance démographique annuel est évalué à 2,9 % entre 1975 et 2003, et de 2,5% selon la projection qui couvre la période de 2003 à 2015.

La population malgache est jeune: 53,8% de la population ont moins de 20 ans, l'âge moyen de la population est de 21,3 ans. Les enfants âgés moins de 15 ans représentent un peu moins de la moitié de la population (44,7%). En 2008, la population scolarisable est estimée à 6,3 millions dont 1,8 millions enfants d'âge préscolaire (3 à 5ans), 2,6 millions enfants de 6 à 10 ans scolarisables de niveau primaire et 1,9 millions enfants de 11 à 14 ans scolarisables de niveau secondaire. Ces sous-populations représentent respectivement 9,5%, 13,5% et 10,5% de la population totale. Les individus âgés de plus de 60 ans représentent 4,4% de la population totale. Ces résultats peuvent s'interpréter comme des atouts en termes de force de travail ou de productivité pour Madagascar si l'on peut assurer un avenir propice aux jeunes. Pour pouvoir effectivement tirer profit de son potentiel démographique, le pays doit pouvoir assurer un accès aux emplois et aux revenus à la population, pour que le déséquilibre entre la croissance démographique et celle des revenus ne reste pas chronique

En moyenne, un ménage malgache comporte 4,9 personnes. Dans l'ensemble du pays, 67% des chefs de ménages travaillent dans le secteur agricole et la proportion des femmes, chefs de ménages est de 18%. 77,2% de la population malgache sont en âge de travailler et le taux d'activité global du pays est de 67,7% et favorise davantage les hommes que les femmes.

2.3.2. Evolution économique récente

Madagascar est classé parmi les pays à faible revenu. Le faible niveau d'investissement face à un taux de croissance démographique relativement élevé explique sa faible croissance économique. Le taux de croissance économique se situe en deçà du niveau requis pour amorcer une réduction significative de la pauvreté. L'économie malgache est essentiellement agricole. Le secteur primaire (agriculture, pêche, sylviculture) représente 30,2% du PIB et plus de deux tiers des revenus d'exportation en 2008. La majorité de la population malgache exerce dans ce secteur.

En 2008, le secteur secondaire a le moins contribué à la génération de richesse, participant à environ 15,7 % du PIB. Le faible tissu industriel est dominé par les industries agro-alimentaires, l'industrie extractive, et dans une moindre mesure, l'industrie manufacturière (zone franche comprise). Les valeurs ajoutées réalisées essentiellement par les industries agroalimentaires et les entreprises franches sont respectivement de 4,2% et de 1.9%. En ce qui concerne le secteur tertiaire, il représente 51,8 % du PIB en 2008. Trois branches d'activités s'y distinguent : les services rendus aux entreprises (12,4%), le commerce (10,3%) et le transport des marchandises (10,2%) Le tourisme se développe, mais les infrastructures sont encore insuffisantes.

Tableau 5 : Evolution récente des indicateurs macroéconomiques de Madagascar

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Variation du PIB en %	3,6%	6,7%	-11,5%	7,4%	5,0%	4,6%	5,0%	6,2%	7,1%
Taux de croissance secteur primaire	1,0%	4,0%	-1,3%	1,3%	3,1%	2,5%	2,2%	2,2%	3,1%
Taux de croissance secteur secondaire	6,1%	4,8%	-18,6%	9,4%	4,0%	3,0%	3,5%	9,8%	8,8%
Taux de croissance secteur tertiaire	5,0%	6,1%	-15,0%	10,6%	6,0%	6,1%	7,4%	7,8%	9,0%
PIB par tête (en U.S. dollars)	261,1	307,8	280,2	339,3	266,1	295,2	309,2	398,1	471,3
Indice des prix à la consommation (Fin période)	9,9%	4,8%	13,9%	-0,8%	27,3%	11,4%	10,9%	7,2%	9,2%

Source : INSTAT

Au cours de la dernière décennie, l'économie malgache a connu une forte perturbation, notamment dans le domaine de la production dans plusieurs secteurs d'activité, en particulier dans ceux orientés vers l'exportation, principalement, le tourisme et le textile (zone franche), qui figurent pourtant parmi les véritables moteurs de la croissance au cours des dernières années. En effet, en 2002, durant la crise post-électorale, le taux de croissance économique a été de -12,7%. Le taux de pression fiscale est descendu à son plus bas niveau de 6,9% du PIB en 2002, entraînant une réduction maximale des dépenses pour atténuer le déficit budgétaire.

Après la crise post-électorale, une reprise de la croissance économique a été amorcée dès 2003, avec un taux de croissance de 9,8%, sans atteindre le niveau de 2001. Cette reprise économique a profité surtout au secteur Bâtiment et Travaux Publics (BTP) avec les politiques de désenclavement entamées par la réhabilitation ou l'aménagement de nouveaux axes routiers qui visent à améliorer l'environnement économique et le bien être de la population. Les efforts consécutifs entrepris pour la relance de la production et la promotion de l'investissement ont porté leurs fruits en dépit de l'interférence ponctuelle de divers facteurs exogènes. A l'instar des autres pays d'Afrique, Madagascar a connu un taux de croissance économique supérieur au taux de croissance démographique de l'ordre de 5% entre 2004 et 2008, une situation qui est attribuable à l'amélioration de la gestion économique.

Il est à noter qu'en 2004, les cyclones, la hausse du prix du riz et du pétrole sur le marché international et la dépréciation de la monnaie malgache ont grevé la balance des paiements et ont entraîné une hausse générale des prix ; mais le taux de croissance s'est maintenu à 5,3%. En 2005, le taux de croissance n'était que de 4,6%, les coupures fréquentes d'approvisionnement en énergie électrique dans les industries, la hausse continue du prix de carburant et le démantèlement de l'Accord multifibre ont inévitablement conduit aux ralentissements des activités des secteurs secondaire et tertiaire.

L'année 2006 est caractérisée par une résistance de l'activité économique malgré l'incidence de la hausse du prix du pétrole. Pour cette année, le PIB est de 5,7 milliards US\$, et le revenu par habitant de 308 US\$. Le taux de croissance économique était de 4,9%.

Malgré la situation de stagnation sur le long terme, une dynamique de croissance positive imputable aux initiatives de développement de certains secteurs spécifiques a été amorcée. En 2007 et 2008, les taux de croissance économique ont respectivement atteint 6,2% et 7,1% grâce à une hausse des investissements publics dans l'immobilier et l'infrastructure, au niveau élevé des investissements directs étrangers (IDE), à la forte croissance dans le commerce et le secteur des biens de services tels que les télécommunications, le transport, le tourisme ainsi que le développement de certaines activités des zones et entreprises franches. La performance du secteur extérieur, la capacité d'attraction des investissements directs étrangers et la possibilité

d'exploitation des ressources minières et pétrolifères ont joué des rôles significatifs dans le développement économique de Madagascar. Dans ce contexte, l'Economic Development Board of Madagascar (EDBM) qui a été mis en place a favorisé l'attraction des investisseurs étrangers et le développement des investissements. Malgré une période de croissance économique relativement élevée de 2003 à 2008, il est à remarquer que le montant de revenu par habitant reste particulièrement faible, car il représente presque la moitié de celui des pays en Afrique subsaharienne.

2.3.3. Evolution de la santé

L'espérance de vie à la naissance est très sensible au niveau de la mortalité infantile et juvénile, justifiant ainsi l'attention particulière accordée aux actions menées au profit des jeunes enfants.

A Madagascar, l'offre en services de santé reste très faible. Malgré une amélioration du nombre de médecin par habitant au cours des dernières années, le ratio CSB public par habitants était de 1/7481 Habitants en 2007. En 2000 si un médecin s'occupait de 10 000 habitants, ce ratio a connu une nette évolution, soit 1/5288 habitants en 2005 et 1/5281 habitants en 2007. Cette augmentation est liée à l'effort mené par les autorités depuis quelques années en matière de recrutement de nouveaux médecins. Ce chiffre a connu une augmentation sensible au niveau des dentistes, passant de un dentiste pour 200 000 personnes en 2000 à un 1 dentiste pour 100 000 cinq ans plus tard.

Paradoxalement, pour le personnel paramédical, le ratio infirmier par habitants a stagné, voire régressé depuis quelques années (1 infirmier sur 6407 habitants en 2007 contre 1 infirmier/5086 habitants en 2005). Il en est de même, pour les sages femmes, le ratio sage femme pour femmes en âge de procréer étant de 1 sage femme/2670 en 2007 contre 1 sage femme/1346 en 2005.

Le pays a enregistré des gains substantiels favorables à l'atteinte des OMD dans le domaine de la santé de la mère et de l'enfant. En ce qui concerne la santé de la mère et de l'enfant, l'objectif intermédiaire, durant la période 2003-2006, est de réduire le taux de mortalité infantile de 96‰ à 72‰. L'objectif fixé a été largement dépassé car selon l'EDS 2003-2004 ce taux est de 58‰ et 48‰ en 2008-2009. Madagascar a été même cité comme exemple à l'échelle régionale en matière de réduction de la mortalité infantile. Ce résultat provient surtout des intenses activités de vaccination, de promotion de l'allaitement maternel exclusif, des campagnes continues de supplémentation en Vitamine A, de la prise en charge intégrée des maladies de l'enfant (PCIME) et de la mise en place des centres de récupération nutritionnelle.

La mortalité maternelle a accusé une baisse équivalente à 127 points en l'espace de 10 ans. En effet, en 1995, le taux de mortalité maternelle était de 596 pour 100.000 naissances vivantes, et de 469 pour 100.000 naissances vivantes en 2005⁴). Cette amélioration est principalement imputable à l'intensification de la planification familiale, à la mise en œuvre du programme maternité sans risque au niveau des CSB. Ce taux est l'un des meilleurs de la région, mais la santé maternelle demeure un sujet critique à Madagascar. La Politique nationale de la Santé édictée en 1998 a ambitionné de réduire ce taux à 285 pour 100 000 naissances vivantes en 2005. L'accouchement non assisté par un personnel qualifié constitue la principale cause de la mortalité maternelle.

Concernant le VIH/SIDA, les signes avant-coureurs d'une progression rapide de la pandémie sont perceptibles, même si le taux de prévalence de la pandémie est encore peu élevé. Le VIH/SIDA a été découvert à Madagascar en 1987. Sur la base d'un pourcentage d'échantillons de sang prélevés chez les femmes enceintes, le taux de prévalence du VIH/SIDA à Madagascar est estimé à 1,1% en 2003. Néanmoins, on constate que malgré le niveau du taux relativement faible, celui-ci augmente de façon exponentielle, passant de 0,05% en 1990 à 1,1% en 2003. Mais de 2001 à 2003, l'évolution de l'épidémie de VIH/SIDA a pris une allure exponentielle alarmante, puisqu'en l'espace de 2 ans, il est observé une hausse considérable: le taux en 2003 est de 5,9 fois plus élevé qu'en 2001.

4

Rapport sur le suivi de l'ODM à Madagascar

2.3.4. Evolution de l'éducation

Le niveau d'instruction reçue est étroitement lié aux perspectives d'emploi et, pour le travailleur lui-même, est déterminant pour augmenter sa productivité et ses revenus. Ainsi, les travailleurs non qualifiés sont plus vulnérables aux chocs économiques, bénéficient de moins d'opportunités pour un travail décent en termes de rémunération et de conditions de travail.

L'éducation au niveau du primaire, du secondaire et du supérieur a contribué de façon relativement significative à l'amélioration du développement humain à Madagascar au cours des cinq dernières années. L'évolution générale de l'éducation primaire, secondaire et supérieure sur la période 2003-2008 est caractérisée par l'accroissement continu des effectifs scolaires avec une croissance moyenne annuelle de 4%.

Tableau 6 : Evolution du taux brut⁵⁾ de scolarisation primaire, secondaire et supérieure (%)

Année	Taux brut de scolarisation			
	Primaire	Secondaire 1 ^{er} cycle	Secondaire 2 nd cycle	Niveau supérieur
1997/1998	103,6	19,3	7,4	2,1
1998/1999	107,6	19,9	7,5	2,0
1999/2000	114,6	20,4	7,9	2,0
2000/2001	116,6	21,8	7,8	1,9
2001/2002	118,2	22,0	7,9	2,3
2002/2003	122,2	24,3	7,9	2,4
2003/2004	134,5	25,3	8,1	2,5
2004/2005	141,9	27,5	8,6	2,6
2005/2006	161,5	33,2	10,0	2,6
2006/2007	163,8	36,4	11,2	2,8
2007/2008	166,9	39,9	12,7	3,7

Source : INSTAT/MEN/nos propres calculs

La croissance relative des effectifs est plus rapide dans le secteur de l'enseignement primaire et secondaire, traduisant ainsi le fruit de l'effort consenti à l'endroit de ces deux niveaux d'enseignement ces dernières années, notamment à travers les crédits alloués à l'éducation fondamentale et la distribution des kits scolaires. En effet, le taux brut de scolarisation dans le primaire est passé de 122,2% en 2002/2003 à 166,9% en 2007/2008. Ces résultats confirment les efforts menés par le gouvernement en matière d'universalisation de la scolarisation des enfants. Cependant, au niveau du secondaire du second cycle, la couverture scolaire est d'un niveau encore très insuffisant et son accessibilité semble limitée jusqu'à présent. Elle n'a pratiquement pas évolué car le taux brut se situe aux alentours de 10% au cours des dix dernières années.

Il est toutefois constaté que ces progrès n'ont pas été accompagnés par l'amélioration de la qualité de l'enseignement. En effet, la qualité de l'enseignement et les rendements scolaires restent des problèmes récurrents. Pour l'année 2007-2008, on enregistre un taux de redoublement de 20% au niveau de l'Education fondamentale, 1^{er} cycle, et un taux d'achèvement de 60%. Le taux de réussite au CEPE était de 69% en 2007.

Plusieurs facteurs peuvent en être à l'origine :

- La qualité et la disponibilité des infrastructures: pour l'année scolaire 2007-2008, on enregistre par exemple un ratio de 56 élèves par salle au niveau primaire pour les établissements publics;

⁵ Le taux brut de scolarisation du primaire est le rapport de l'effectif total de l'enseignement primaire sur la population d'âge entre 6 et 10 ans. Pour le secondaire du premier cycle, la tranche d'âge est de 11 à 14 ans, 15 à 17 ans pour le second cycle et 18 à 22 ans pour l'enseignement supérieur. Ce taux peut être supérieur à 100%, du fait d'entrées tardives ou précoces en première année, des redoublements, etc.

- La disponibilité et la qualification des enseignants. Le ratio est de 50 élèves par enseignant pour la même année scolaire ; de même, la qualification des enseignants subventionnés qui assurent l'enseignement dans la plupart des établissements scolaires en milieu rural est souvent médiocre

Le taux brut de scolarisation dans l'enseignement supérieur n'a pas non plus évolué, il se situe toujours autour de 2%. Selon l'EDS 2003-2004, seulement 2,4% de la population malgache a atteint le niveau supérieur. Cette faiblesse du taux brut de scolarisation dans l'enseignement supérieur peut s'expliquer par le fait que les universités se trouvent principalement dans les grands centres urbains, avec un coût de loin plus élevé par rapport à celui du primaire.

En ce qui concerne l'alphabétisation, des progrès significatifs ont également été enregistrés. Selon l'EDS 2003-2004, le taux d'alphabétisation s'élève à 73% en 2004. Ce progrès résulte des efforts menés par le Gouvernement et les ONG dans la lutte contre l'analphabétisme.

2.3.5. Evolution des conditions de vie de ménages au niveau national

Selon les données des dernières enquêtes disponibles au niveau national, les conditions de vie des ménages malgaches restent précaires. Ainsi, pour l'approvisionnement en eau, une majorité de la population est obligée de parcourir de longues distances pour atteindre une source d'approvisionnement en eau. Seulement 36% avaient accès à l'eau protégée, le reste ayant pour lot les sources d'approvisionnement en eau insalubre pouvant causer des maladies diarrhéiques.

Tableau 7 : Répartition des ménages selon la source d'eau à boire (Unité : %)

Type de Source d'eau	Répartition
Plomberie ou robinet intérieure	5
Robinet public	19
Autre source d'eau protégée	12
Eau non protégée	64
Total	100

Source : INSTAT/EPM2005.

A titre de source d'énergie, 82% des ménages utilisent le bois comme combustible de cuisine. Le pétrole lampant reste la principale source d'éclairage, alors que 13% seulement utilisent l'électricité. D'énormes investissements ont été effectués en matière d'approvisionnement en électricité, mais les besoins restent considérables. Ainsi, la production d'électricité de la JIRAMA a connu un bond de 12% entre 2005 et 2008, passant de 988 407 MWh à 1 103 790 MWh.

Il faut noter que les zones urbaines restent les premiers servis, notamment à cause de la présence de diverses industries. Plus généralement, des investissements en infrastructures publiques sont nécessaires, surtout en milieu rural, pour l'amélioration des conditions de vie des ménages, la promotion de la croissance économique à travers la création de micro-entreprises, le commerce national, régional et international, l'émancipation des groupes vulnérables comme les femmes, par la réduction du temps consacré aux tâches domestiques.

2.4 Evolution de la pauvreté et de l'inégalité

2.4.1. Evolutions de la pauvreté au niveau national

Madagascar a pris l'engagement d'atteindre les OMD d'ici 2015. La réduction de moitié de l'incidence de la pauvreté, première cible de l'OMD N°1 figure parmi les cibles les plus difficiles à atteindre pour Madagascar.

Définition et approche

La pauvreté est une situation physique et psychologique qui empêche à un individu de mener une vie convenable. En termes de suivi de son évolution, cette définition générale nécessite une déclinaison quantitative. Ceci requiert un outil de mesure objectif de la pauvreté, comparable géographiquement et temporellement. Ainsi, le suivi statistique définit la pauvreté comme un état de privation matérielle caractérisé par une consommation⁶⁾ (ou revenu) au-dessous d'un niveau appelé seuil de pauvreté. En 2008, le seuil de pauvreté est estimé à 407 500 Ariary par personne par an. Deux indicateurs de pauvreté, à savoir l'incidence (le taux) et l'intensité (l'écart moyen en pourcentage au seuil de pauvreté) de pauvreté sont analysés dans cette section.

2.4.1.1. Evolution de la pauvreté durant les 15 dernières années (de 1993 à 2008)

Malgré les différences en termes de milieu et de période, le pays a fait des progrès appréciables pour la réduction de la pauvreté. L'incidence de la pauvreté a varié de 70,0% en 1993 à 65,4% en 2008. On peut distinguer 3 sous-périodes dans cette évolution. La première période, allant de 1993 à 1997, coïncide avec celle de la stagnation macroéconomique pendant laquelle la pauvreté s'est amplifiée de 3 points. Par la suite, on a assisté à une baisse de la pauvreté pour retrouver le ratio de l'année 1993 en 2001 (69,6%). La crise politique de l'année 2002, qui s'est accompagnée du blocage des activités économiques pendant près de cinq mois a eu un impact sur les conditions de vie de la population. Pendant cette année, quatre individus sur cinq ont eu une consommation en dessous du seuil de pauvreté. La période 2003 et 2008 a enregistré une baisse de 7 points du ratio de pauvreté, néanmoins, deux Malgaches sur trois sont classés comme pauvres en 2008. C'est dans le milieu urbain que la pauvreté a le plus reculé entre 1997 et 2001 avec une baisse de presque 20 points. Par contre, le taux a stagné autour de 77% dans le milieu rural. Au cours de la période 2002-2008, le milieu rural a enregistré une réduction de la pauvreté de 15 points.

Tableau 8 : Evolution de l'incidence de la pauvreté entre 1993 et 2008 (Unité : %)

Milieu	1993	1997	1999	2001	2002	2004	2005	2008(*)
Urbain	50,1	63,2	52,1	44,1	61,6	53,7	52,0	46,4
Rural	74,5	76,0	76,7	77,1	86,4	77,3	73,5	70,8
Ensemble	70,0	73,3	71,3	69,6	80,7	72,1	68,7	65,4

Sources : INSTAT/DSM/ EPM93, EPM97, EPM99, EPM01, EPM02, EPM04, EPM05 et

(*) simulations par un modèle d'imputation pour 2008

Ces évolutions attestent du lent recul de la pauvreté pendant une période de croissance économique et d'une hausse rapide en période de régression. Ceci témoigne du caractère moins inclusif de la croissance économique. Les activités les plus génératrices de revenu, celles qui sont mieux rémunérées en termes de salaires et de dividendes, sont pratiquées par une minorité. L'agriculture qui emploie la majorité des pauvres n'a enregistré qu'une croissance économique à peine équivalente à la croissance de la population (2,8%). Ainsi, en dépit des efforts de redistributions par l'intermédiaire des services publics, l'impact à court et moyen termes de la croissance économique sur la pauvreté reste très limitée. En effet, l'impact de la croissance économique sur la pauvreté dépend plus de la contribution des travailleurs pauvres aux activités économiques (croissance inclusive, par tous) que de la redistribution (rôle des communautés et de l'Etat).

⁶ La consommation comprend les dépenses monétaires courantes, les valeurs locatives des biens durables, les loyers imputés, les transferts en nature reçus, les autoconsommations et les paiements en nature issus des activités

Par ailleurs, le fait que la majorité de la population (environ de 75%) vit en milieu rural et que le ratio de pauvreté y est le plus élevé (différence de 24 points par rapport au milieu urbain) montre la difficulté de l'éradication de ce fléau à Madagascar. Néanmoins, étant donné la superficie du pays et la distribution spatiale assez dispersée de la population rurale, le développement de l'agriculture et la promotion des activités de transformation des produits agricoles constituent un levier potentiel d'amélioration des conditions de vie des ruraux.

L'analyse de l'évolution de l'intensité de la pauvreté montre la vulnérabilité des couches sociales défavorisées en milieu urbain, même si la situation a connu une légère amélioration en milieu rural. En ce qui concerne les évolutions de l'intensité de la pauvreté en milieu urbain, son niveau en 2008 est semblable à celui de 1993. En d'autres termes, malgré la réduction de l'incidence de la pauvreté en milieu urbain, les plus pauvres; ceux dont la consommation est largement inférieure au seuil, sont restés dans les mêmes situations. Cette intensité de la pauvreté a même atteint des pics se situant à 29,5% en 1997 et en 2002. Toutefois, en milieu rural, l'intensité de la pauvreté a diminué de 6,1 points. En 2002, ce taux a atteint 53,0%. Traduit en terme monétaire, le gap (montant imaginaire total nécessaire pour l'éradication de la pauvreté en une année) se chiffre à 2 075 milliards d'Ariary en 2008. Ce montant ne tient pas encore compte ni des coûts de sa gestion ni des coûts de sa distribution. Le milieu rural, où 78% de la population vivent, devrait bénéficier de 85% de cette somme.

Tableau 9 : Evolution de l'intensité de la pauvreté entre 1993 et 2008 (Unité : %)

Milieux	1993	1997	1999	2001	2002	2004	2005	2008 (*)
Urbain	17,5	29,6	21,4	18,3	29,3	20,2	19,3	16,6
Rural	33,2	34,7	36,1	39,7	53,0	34,8	28,9	27,1
Ensemble	30,3	33,6	32,8	34,8	47,6	31,6	26,8	24,8

Sources : INSTAT/DSMI/ EPM93, EPM97, EPM99, EPM01, EPM02, EPM04, EPM05 et

(*) simulations par un modèle d'imputation pour 2008

2.4.1.2. Les groupes vulnérables et les déterminants de la pauvreté

Les risques d'inclusion dans la spirale de la pauvreté touchent beaucoup plus les ruraux à Madagascar. En outre, la description des disparités des niveaux des indicateurs de pauvreté selon les différents types de classement des ménages permet de distinguer les groupes où la pauvreté est plus étendue.

L'imputation de la consommation des ménages permet de confirmer les écarts des niveaux de pauvreté selon la taille du ménage. S'il n'y a que 13% des individus vivant seuls qui sont classés comme pauvres, cet état de privation concerne neuf individus sur dix chez les ménages composés de plus de dix personnes. Cette large différence de situation provient de la présence disproportionnée d'enfants en bas âge chez les familles nombreuses, le ratio de dépendance y étant trop élevé.

Tableau 10 : Niveaux des indicateurs de pauvreté en 2008 selon la taille du ménage (Unité : %)

Taille du ménage	Indicateur de pauvreté	
	Incidence	Intensité
Singleton	13,4	3,7
2 à 4	47,0	14,8
4 à 7	64,4	23,3
8 à 10	80,1	32,4
11 et plus	89,5	41,9
Ensemble	65,4	24,8

Source : INSTAT/DSMI/ simulations par un modèle d'imputation à partir des données de l'EPM2005

Le genre influe également sur le profil de la pauvreté. Le ratio de pauvreté chez les ménages dirigés par une femme est inférieur de 2,6 points de celui des ménages dirigés par un homme. Ce résultat est non intuitif puisque dans la quasi totalité des cas, une femme dirige un ménage lorsqu'elle vit seule, ou si elle est une mère célibataire, ou séparée ou bien veuve. On considère qu'en l'absence d'un travailleur potentiel chez les ménages dirigés par les femmes, leurs conditions de vie sont plus difficiles que pour les ménages dirigés par les hommes. Au contraire, il est constaté qu'au niveau d'une famille en difficulté, une femme a une plus grande capacité de gestion rationnelle des ressources disponibles.

Tableau 11 : Niveaux des indicateurs de pauvreté en 2008 selon le genre du chef de ménage (Unité : %)

Taille du ménage	Genre du CdM		Ensemble
	Homme	Femme	
Inférieur à 4	35,5	40,0	36,8
4 ou plus	70,0	73,8	70,5
Ensemble	65,8	63,2	65,4

Sources : INSTAT/DSM/ simulations par un modèle d'imputation à partir des données de l'EPM2005

La considération de la taille du ménage montre que le ratio de pauvreté est toujours supérieur chez les ménages dirigés par les femmes. La différence par rapport aux ratios d'ensemble s'explique à l'aide du tableau de distribution qui suit. En effet, le ratio de pauvreté des ménages qui ont moins de quatre individus n'est que de 37%. S'il n'y a que 12% des ménages dirigés par les hommes qui appartiennent à ce groupe, plus de 30% des ménages dirigés par les femmes s'y trouvent. C'est donc cet effet de structure qui explique que la pauvreté est inférieure au niveau de ce groupe de ménage.

Tableau 12 : Distribution des ménages selon la taille et le genre du chef de ménage (Unité : %)

Taille du ménage	Genre du CdM		Ensemble
	Homme	Femme	
Inférieur à 4	69,9	30,1	100,0
	12,2	31,3	14,9
4 ou plus	88,4	11,6	100,0
	87,8	68,8	85,1
Ensemble	85,6	14,4	100,0
	100,0	100,0	100,0

Source : INSTAT/DSM/ simulations par un modèle d'imputation à partir des données de l'EPM2005

L'appartenance aux groupes socio économiques est également un des déterminants majeurs de la pauvreté. La classification selon les groupes socio économique (GSE) du chef de ménage présente une différence de ratio très nette de 50 points entre le groupe le moins pauvre des cadres et le groupe le plus pauvre des petits exploitants agricoles. Par ailleurs, la faiblesse relative de la pauvreté chez les ménages des chômeurs et inactifs s'explique par le fait qu'en l'absence de système de protection sociale, ce groupe est surtout composé de ménages très hétéroclites dont des individus vivent des transferts reçus, ou sont des rentiers. C'est ce dernier sous groupe qui possède des niveaux de vie élevés. En ce qui concerne les travailleurs indépendants, qui sont dans leur large majorité des exploitants de micro-entreprise, leur ratio de pauvreté est inférieur à 21 points de la moyenne nationale. Par contre, ce même taux est le double de l'incidence de la pauvreté des cadres, ce qui illustre une situation plus prospère que celle des exploitants agricoles, mais dont le revenu marque l'insuffisance de productivité des activités lorsqu'on le compare avec le revenu des salariés qui ont suivi des études et des formations (ceux qui ont des qualifications).

Tableau 13 : Niveaux des indicateurs de pauvreté en 2008 selon le Groupe Socio Economique du Chef de Ménage (Unité : %)

Groupe Socio Economique	Indicateur de pauvreté	
	Incidence	Intensité
Cadre	21,4	5,4
Ouvrier ou salarié qualifié	31,9	9,0
Ouvrier non qualifié ou manœuvre	58,8	20,5
Indépendant	44,4	15,0
Chômeur ou inactif	48,6	18,8
Petit exploitant agricole	77,9	31,0
Moyen ou grand exploitant agricole	67,7	24,9
Autres ou non classés	17,6	4,4
Ensemble	65,4	24,8

Source : INSTAT/DSM/ simulations par un modèle d'imputation à partir des données de l'EPM2005

2.4.1.3. Les facteurs explicatifs de la pauvreté

Le tableau 14 présente les résultats d'un modèle explicatif sur la probabilité pour un ménage d'être pauvre selon ses caractéristiques et celles de la localité de résidence. Parmi les variables démographiques qui agissent significativement en défaveur du ménage figure le pourcentage des enfants en bas âge. Le niveau d'instruction atteint par un membre du ménage réduit le risque d'être pauvre. Cet effet est croissant selon le niveau (du primaire à l'universitaire). En ce qui concerne les activités économiques exercées, l'accès à un terrain agricole plus vaste et le fait de posséder une unité de production non agricole améliorent les conditions de vie d'un ménage. Pour ce qui est de la localité de résidence, du fait du manque d'infrastructure et de la difficulté d'accès aux services, les ménages ruraux sont défavorisés par rapport à ceux du milieu urbain. Par rapport à Antananarivo, le fait d'habiter dans la province de Fianarantsoa et dans une moindre mesure, dans la province de Toamasina augmente la probabilité de détérioration du niveau de vie.

Tableau 14 : Résultat d'un modèle probit des déterminants de la pauvreté

	dF/dx	Std. Err.	Z	P>z	x-bar	[95% C.I.]	
Age du chef de ménage	0,005	0,001	7,58	0	42,39	0	0,01
Possession d' ENA	-0,084	0,018	-4,7	0	0,34	-0,12	-0,05
Distance pour l'eau à boire	0	0	2,07	0,039	201,95	0	0
Fianarantsoa	0,297	0,02	12,78	0	0,21	0,26	0,34
Toamasina	0,095	0,026	3,57	0	0,14	0,04	0,15
Mahajanga	0,013	0,028	0,48	0,63	0,12	-0,04	0,07
Toliara	0,053	0,025	2,08	0,037	0,19	0	0,1
Antsiranana	0,01	0,029	0,34	0,73	0,1	-0,05	0,07
Milieu Rural	0,093	0,018	5,02	0	0,46	0,06	0,13
Petit exploitant agricole	0,134	0,02	6,43	0	0,33	0,09	0,17
Moyen exploitant	-0,019	0,026	-0,73	0,464	0,14	-0,07	0,03
Grand Exploitant Agricole	-0,119	0,038	-3,09	0,002	0,04	-0,19	-0,04
Pourcentage d'adultes de sexe masculin	0,204	0,049	4,18	0	0,27	0,11	0,3
Pourcentage d'enfants dans le ménage	0,869	0,045	19,2	0	0,24	0,78	0,96
Pourcentage d'enfants 0 - 5 ans dans le ménage	0,978	0,063	15,56	0	0,15	0,85	1,1
Pourcentage des adultes atteignant le Primaire	-0,104	0,031	-3,37	0,001	0,43	-0,16	-0,04
Pourcentage des adultes atteignant le Secondaire	-0,577	0,045	-12,84	0	0,14	-0,66	-0,49
Pourcentage des adultes atteignant le Supérieur	-1,163	0,102	-11,51	0	0,04	-1,36	-0,96

Source : INSTAT/DSM/EPM2004

2.4.1.4. Evolution de l'inégalité de 1993 à 2008

L'analyse de l'évolution de la pauvreté s'intéresse au sous-ensemble de ménages dont les consommations sont inférieures au seuil de pauvreté. Pour mieux appréhender les évolutions relatives des différentes classes de l'ensemble, le présent paragraphe décrit les évolutions des disparités au sein et entre les groupes. Déjà, la prise de conscience au niveau de chaque individu d'une inégalité accrue est un facteur générant une explosion sociale. A fortiori, la mesure rationnelle de l'inégalité à l'aide du coefficient de Gini confirme ces perceptions subjectives⁷.

De 1993 à 1997, le coefficient de Gini a diminué de 0,451 à 0,382. Cette baisse a été observée aussi bien dans le milieu urbain que dans le milieu rural. La baisse de la pauvreté entre 1999 et 2001 s'est accompagnée d'une hausse de l'inégalité. C'est pendant la période de crise politique de 2002 que l'inégalité a atteint un pic de 0,527. Ce niveau dépasse celui des deux milieux. Ce qui veut dire que la disparité entre le milieu urbain et le milieu rural a beaucoup augmenté pendant cette période. Ce fait est confirmé par la part de consommation des ménages urbain qui a augmenté de 3,4 points (de 33,5% à 36,9%) entre 2001 et 2002, alors que sa part de population est restée à peu près la même. De 2002 à 2005, l'inégalité a baissé surtout en milieu rural. Par la suite, elle a enregistré une légère hausse de 0,014 entre 2005 et 2008. Ce dernier constat peut provenir des hypothèses d'imputation de consommation qui favorise les plus riches.

Tableau 15 : Evolutions des indices de Gini et des parts de consommation des milieux
(Unité en % pour les parts)

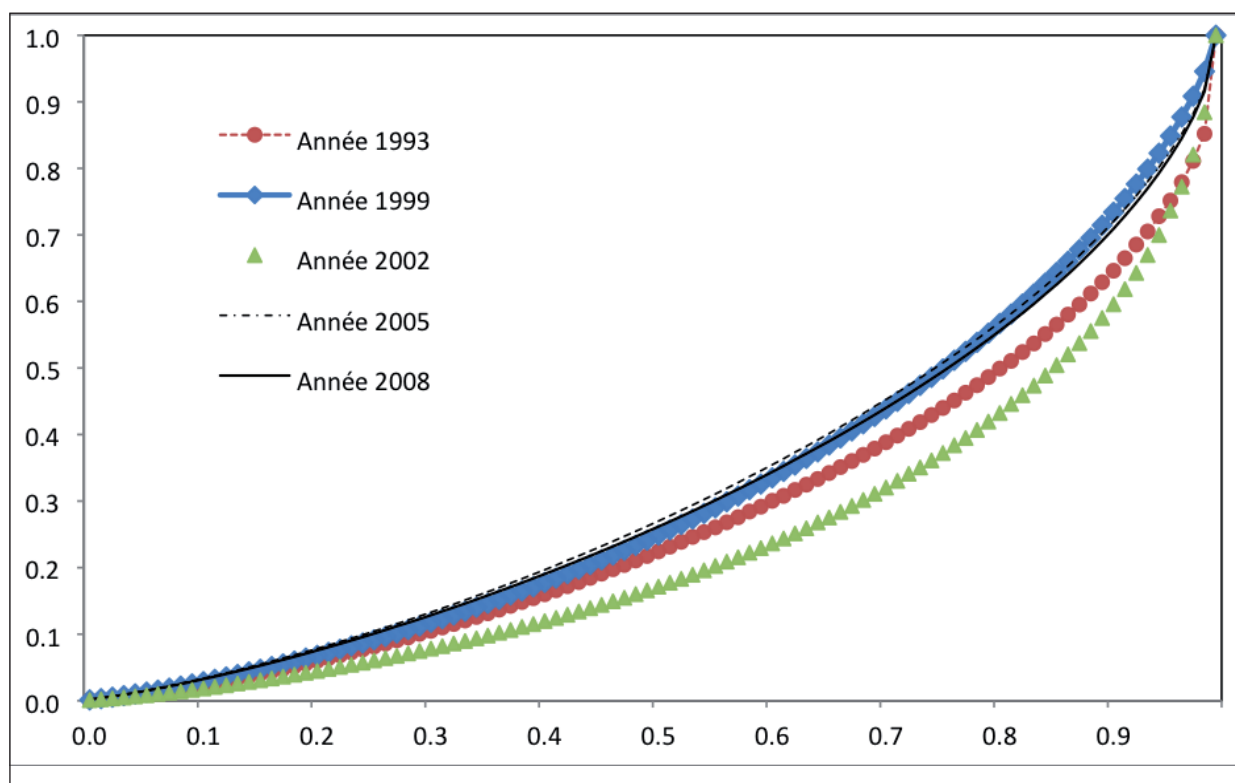
	1993	1997	1999	2001	2002	2004	2005	2008
Indice de Gini en milieu urbain	0,415	0,421	0,384	0,419	0,501	0,405	0,405	0,417
Indice de Gini en milieu rural	0,449	0,378	0,361	0,417	0,503	0,412	0,335	0,344
Indice de Gini de la population totale	0,451	0,392	0,382	0,436	0,527	0,423	0,365	0,379
Part de la population urbaine	18,5	21,6	22,2	22,9	22,7	22,1	22,0	22,0
Part de la population rurale	81,5	78,4	77,8	77,1	77,3	77,9	78,0	78,0
Part de consommation urbaine	24,7	25,5	30,9	33,5	36,9	29,5	29,6	31,0
Part de consommation rurale	75,3	74,5	69,1	66,5	63,1	70,5	70,4	69,0

Sources : INSTAT/DSM/ EPM93, EPM97, EPM99, EPM01, EPM02, EPM04, EPM05 et

(*) simulations par un modèle d'imputation pour 2008

La baisse de l'inégalité entre 1993 et 1999 est authentifiée par les courbes de Lorenz du graphique 6. Cela se manifeste par le fait que chaque point de la courbe de 1993 se trouve en dessous de ceux de la courbe de 1999. Il en est de même pour la nette hausse de l'inégalité en 2002. On constate que cette crise a détérioré les conditions de vie, englobant aussi bien les ménages les plus pauvres que la majorité des ménages les plus riches. Par contre, les comparaisons entre 1999, 2005 et 2008 sont moins évidentes, puisque si l'inégalité semble avoir diminué chez les plus pauvres (partie gauche des courbes), elle a augmenté entre les plus nantis à partir du décile 8 (les 30% les plus riches).

⁷ Le coefficient de Gini est entre 0 et 1, une valeur proche de 0 indique une répartition égalitaire de revenus ; si proche de 1, il indique une répartition inégalitaire de revenus

Graphique 6 : Courbes de concentration de Lorenz de 1993 à 2008

Sources : INSTAT/DSM/ EPM93, EPM99, EPM02, EPM05 et

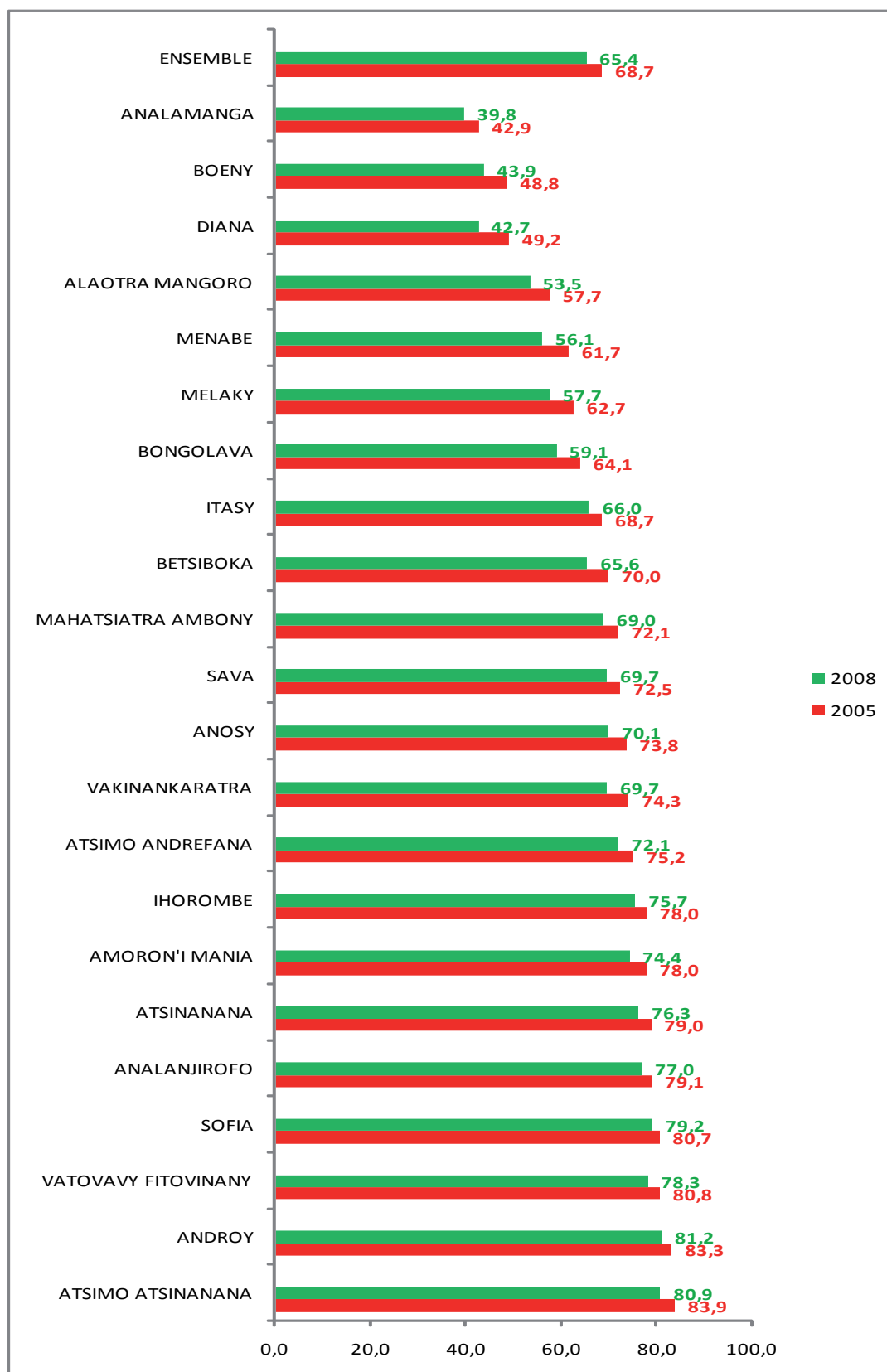
(*) simulations par un modèle d'imputation pour 2008

2.4.2. Evolution de la pauvreté au niveau des régions

Selon les régions de résidence des ménages, on peut distinguer 3 groupes à savoir :

- Analamanga, DIANA, Boeny où moins de la moitié de la population est classée comme pauvre,
- Alaotra Mangoro, Menabe, Melaky, Bongolava, Betsiboka et Itasy où l'incidence de la pauvreté varie entre 50% et la moyenne nationale,
- Les autres régions où plus de deux tiers de la population vivent en dessous du seuil de pauvreté.

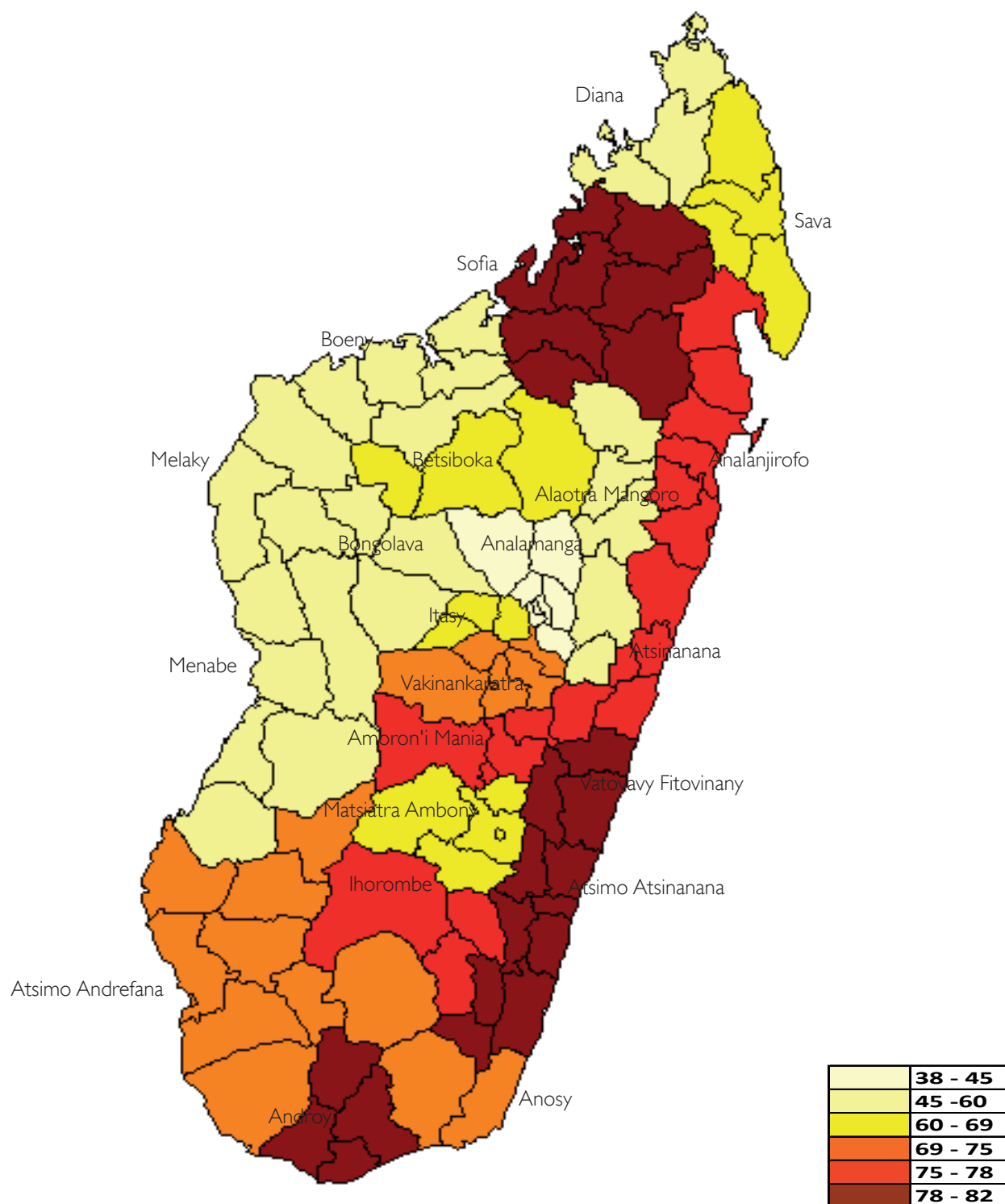
Il est à noter que dans le troisième groupe, caractérisé par une forte proportion de pauvres, on retrouve des régions à forte potentialité économique, du fait de leurs richesses naturelles, telles que les régions SAVA, Vakinankaratra, Anosy et Ihorombe. Il s'agit donc des impacts des mauvaises gestions des ressources, des activités économiques qui prennent moins d'ancrage local. Du côté de l'offre de travail, il est aussi remarqué que les qualifications des travailleurs ne correspondent pas adéquatement aux besoins des entreprises exerçant dans ces régions.

Graphique 7 : Niveaux des ratios de pauvreté en 2005 et en 2008 selon les régions (Unité : %)

Source : INSTAT/DSM/EPM2005 et simulations par un modèle d'imputation

En ce qui concerne les variations enregistrées entre 2005 et 2008, la pauvreté a reculé dans toutes les régions. Par contre, les baisses sont trop lentes pour la quasi-totalité des régions pour que l'on puisse s'attendre à une réduction de moitié de leur ratio de pauvreté avant 2015. Il n'y a que les régions de DIANA, Melaky, Menabe et Bongolava qui ont enregistré une baisse de plus de 5 points de leurs ratios de pauvreté. Pour Vatovavy Fitovinany, Sofia et Atsimo Atsinanana, leurs ratios de pauvreté très élevés à plus de 80% en 2005 se sont accompagnés de baisses minimales de 1,5 point à 3 points.

Carte I : Incidence de la pauvreté selon les régions en 2008



Sources : INSTAT/DSM/ simulations par un modèle d'imputation à partir des données de l'EPM2005

CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

En dépit des impacts positifs de mise en œuvre des projets et programmes de développements successifs, les améliorations obtenues restent insuffisantes pour atteindre la réduction de moitié de la pauvreté dans un délai de 5 à 10 ans. Par ailleurs, on constate que les années de marasme économique provoquent immédiatement une aggravation significative de la pauvreté. En outre, l'impact d'une croissance économique n'est perceptible que si cette croissance est durable et à base élargie (c'est-à-dire des contributions significatives des branches à forte proportion de travailleurs pour que la croissance soit produite par tous et profite à tous). Durant les 15 dernières années de suivi statistique de la pauvreté à Madagascar, deux individus sur trois sont classés comme pauvres. De 1993 à 2008, le ratio de pauvreté a diminué de 70% à 65,4%. Ce même ratio a fortement augmenté durant les périodes d'instabilité et de crises politiques

Les déterminants de la pauvreté restent les insuffisances de rendement économique par personne dans un ménage. Cela est dû :

- au manque d'avoirs (terre, outils de production, moyens de communication...)
- à la carence de capitaux humains (niveau d'instruction, formation professionnelle, qualification et créativité)
- au ratio de dépendance trop élevé
- à l'insécurité qui démotive la propension à développer ses activités
- à l'accessibilité limitée aux services
- à l'insuffisance des infrastructures surtout en milieu rural
- au manque de développement des activités économiques à forte valeur ajoutée
- à la non maîtrise des catastrophes naturelles

On peut néanmoins conclure de l'analyse effectuée dans ce chapitre que les améliorations sensibles ont été enregistrées au niveau du développement humain à Madagascar. Ceci est imputable aux efforts déployés par le pays dans les investissements sociaux. Une telle situation rejaillit sur une réduction de la situation de pauvreté, attestée par un recul global de la pauvreté au niveau des régions. Toutefois, certaines faiblesses méritent une attention particulière :

- la persistance de l'inégalité concernant les indicateurs liés au genre et à la participation féminine
- le maintien des disparités interrégionales en termes d'IDH
- la lente progression du recul de la pauvreté qui rend la probabilité d'atteinte des OMD hypothétique.

D'une façon générale, les indicateurs de développement humain se sont améliorés durant les quinze dernières années à Madagascar passant de 0,397 à 0,571. L'amélioration de l'indice de développement humain est attribuable aux effets conjugués de l'augmentation du revenu (PIB par tête), de l'éducation dont la contribution est la plus élevée, avec un taux brut de scolarisation de niveau primaire atteignant 166,9 %, et de l'amélioration de l'indicateur de santé. Néanmoins, les périodes d'instabilité ou de crises politiques provoquent des détériorations qui, en quelques mois, anéantissent les résultats des efforts consentis pendant plusieurs années. Cela signifie que les améliorations enregistrées ont besoin de plus d'efforts de consolidation de la part de tous (les gouvernants, l'administration publique, les entrepreneurs, les travailleurs, les associations, les partenaires...).

En ce qui concerne la considération des genres, les disparités homme-femme ne sont pas très significatives lorsqu'on compare l'IDH et l'ISDH. De plus, la différence entre ces deux indicateurs tend à baisser au fil des années. C'est plutôt l'accès des femmes à des postes de direction et surtout leur participation à des fonctions électives qui ont besoin d'une reconsidération culturelle pour que Madagascar puisse bénéficier de toutes les compétences de sa population entière.

Les aides directes sont nécessaires pour amortir les effets des chocs dommageables sur les ménages tels que les catastrophes naturelles, les pertes de biens, les pertes d'un membre pourvoyeur de revenu. Par contre, ces types d'intervention sont coûteux et leurs effets sur la productivité de long terme des populations pauvres restent limités.

Les forums, les approches participatives, les analyses participatives de la pauvreté et d'autres outils permettant de faire directement participer les pauvres à des discussions et débats conduisent à mieux connaître et mieux

comprendre leurs opinions, cultures, manières de penser, valeurs sociales. Les nécessaires seront alors plus impliqués dans les confections des programmes de développement du pays.

L'analyse des causes de la pauvreté a montré que l'existence d'une source complémentaire de revenus pour les ménages ruraux améliore leur niveau de vie. Un appui et des motivations à la création d'activités génératrices de valeur ajoutée permettraient alors de créer des emplois productifs. Si les conditions d'absorption par le marché des produits de ces activités sont satisfaites, cela permettrait de diversifier les sources des revenus de la population.

Etant donné les caractéristiques et le fonctionnement de la majorité des unités de production de bien ou de service (entreprises) à Madagascar, il importe de fournir aux entrepreneurs déjà en activité et aux entrepreneurs potentiels une assistance technique, des garanties financières et des formations dans le but d'améliorer les productivités et les compétitivités des micro-entreprises et les adapter à la concurrence et au contexte économique mondial. Ainsi, le développement des entreprises conduit à une hausse de la demande de travail directe ou indirecte.

En parallèle à ce qui précède, la productivité des travailleurs doit s'améliorer. Il est risqué de laisser seule la loi du marché, accroître à la fois l'utilisation du travail et sa productivité. En réponse aux inquiétudes légitimes apportées par les bouleversements du libéralisme et de la mondialisation, Madagascar (les dirigeants et la population) doit porter ses efforts sur l'amélioration des compétences des travailleurs.

Parmi les facteurs qui ralentissent la réduction rapide de la pauvreté figurent des infrastructures économiques inadéquates et insuffisantes. Il conviendrait d'augmenter les investissements consacrés aux infrastructures et d'accroître l'efficacité et l'efficacité de la gestion et de l'entretien de celles-ci. Cependant, il est nécessaire de prioriser des investissements publics spécifiques. Fautes de ressources suffisantes, on ne peut pas tout construire en même temps. Il faudrait donc examiner au niveau décentralisé quelles seront les infrastructures les plus aptes à déclencher un impact important sur la production rurale. Une évaluation de coûts par rapport aux bénéfices attendus, et moins de considérations partisans, serviront à prioriser la séquence d'investissements publics.

Plus particulièrement, la différence des prix des produits agricoles et ceux des produits manufacturés entre deux localités distantes d'une centaine de kilomètres témoignent de la difficulté et de la faiblesse des relations économiques au niveau local. La construction et l'entretien des voies et infrastructures de transport (routes, canaux navigables, ports, réseaux ferroviaires et aéroports) serviront à désenclaver les localités à forte potentialité et à réduire les distances économiques à l'intérieur du pays.

Selon les résultats des déterminants de la pauvreté, l'éducation devrait être au premier rang des priorités pour la lutte contre ce fléau à moyen et long terme. Il faudrait renforcer et pérenniser les campagnes d'alphabétisation et de formation pour les jeunes et les adultes qui n'ont pas fréquenté l'école. Le système éducatif doit être une réponse consolidée à la fois aux besoins du marché présent et futur de l'emploi, et aux utilités des innovations et de la recherche. Une population mieux éduquée permettra :

- le changement des opinions pour un meilleur comportement démographique,
- plus de productivité et de compétitivité des travailleurs,
- une compréhension plus approfondie et une adaptation plus rapide aux changements apportés par la mondialisation,
- l'adoption et l'internalisation des innovations technologiques,
- de mieux profiter des avantages potentiels des intégrations régionales du pays

Etant donné que la problématique de la pauvreté est indissociable de l'emploi et du travail, une étude plus sérieuse de cet aspect s'avère indispensable pour pouvoir saisir les liens dialectiques entre l'emploi et les micro-entreprises, et en définitive le développement humain.

CHAPITRE 3

PROBLEMATIQUE DE L'EMPLOI

Situation sur le marché de travail

Emploi et développement humain

Micro-entreprises et transformation sur le marché de travail

Evolution de la pauvreté et de l'inégalité

Impacts des grands investissements publics sur l'emploi



Le marché du travail est considéré comme l'un des meilleurs canaux à travers lequel des changements touchant l'ensemble du système économique se répercutent sur le développement humain. On reconnaît unanimement le rôle crucial de l'emploi dans la lutte contre la pauvreté, l'équité du genre l'épanouissement de la femme, et dans l'intégration sociale. A titre illustratif, d'un côté, la croissance économique pourrait créer une demande supplémentaire de travail, provoquer une augmentation du niveau général du salaire, et donc la réduction de la pauvreté. De l'autre côté, les réformes du système éducatif et/ou de la formation professionnelle pourraient diminuer le volume de l'offre de travail et/ou améliorer la qualité du travail.

L'objectif de cette partie est d'étudier le rôle des micro-entreprises dans le développement humain via la transformation du marché du travail à Madagascar. Dans un premier temps, l'analyse portera sur l'évolution globale de la situation sur le marché du travail pour pouvoir en dégager les problématiques de l'emploi. La deuxième partie se rapporte à l'analyse des liens entre l'emploi et le développement, qui sera suivie de l'étude spécifique des effets des micro-entreprises sur le marché du travail.

3.1 Situation sur le marché du travail

L'objectif de ce paragraphe est de décrire brièvement l'évolution du marché du travail dans son ensemble aussi bien du côté de l'offre que de la demande. Les caractéristiques de l'offre de travail, les structures de l'emploi, ainsi que les conditions d'activités de la population malgache y seront analysées.

3.1.1. Caractéristiques de l'offre de travail

Compte tenu de la prépondérance des emplois informels et des emplois irréguliers, notamment des emplois agricoles pour lesquels l'évaluation du volume horaire du travail reste très approximative, l'approche par l'effectif est la mieux appropriée pour analyser l'offre de travail à Madagascar. Ainsi, la population active, définie comme l'ensemble des individus en âge de travailler (6 ans et plus) pourvus d'un emploi ou désirant en exercer un ; et le taux d'activité, indiquant son poids sur l'ensemble de la population en âge de travailler est l'un des indicateurs clé le plus pertinent et fiable de l'offre de travail. Par ailleurs, le taux de dépendance des ménages mesuré par le nombre d'inactifs (moins de 15 ans ou plus de 65 ans) rapporté par le nombre d'actifs de 15-65 ans au sein du ménage indique la composition naturelle des ménages, qui peuvent influencer les prises de décisions intra-ménage en ce qui concerne la répartition des tâches entre les membres, le choix de statut et de secteurs d'activités.

L'offre de travail est caractérisée par un afflux important d'offre de travail, une mauvaise qualité de l'offre de travail et une insertion précoce des enfants sur le marché du travail.

Taux de dépendance assez élevé

Selon les résultats d'une étude sur le marché du travail à Madagascar⁸, le taux de dépendance des ménages malgaches est assez élevé. En effet, en 2005, un actif de 15-65 ans est en charge, en moyenne de 2,4 inactifs. La dépendance est relativement plus importante chez les ménages pauvres avec un taux dépassant 2,5. La différence est aussi très nette entre les ménages urbains et les ménages ruraux: un actif en milieu urbain supporte plus de 2,7 inactifs contre seulement 2,3 inactifs en 2005.

Afflux important d'offre de travail

L'afflux important de l'offre de travail est l'un des traits marquants du marché du travail à Madagascar. La population active s'accroît à un rythme soutenu à Madagascar. Le taux d'activité reste assez élevé, atteignant plus de 65% en 2005, même si cela a subi un léger fléchissement de deux points par rapport à 2001. Si l'on restreint le champ d'analyse seulement aux individus de 15 ans et plus, conformément à l'âge légal pour pouvoir exercer un emploi à Madagascar, le taux d'activité s'élève à plus de 88% en 2005.

8 Lachaud J.P (2006)

Les taux d'activité varient selon le milieu et les régions. L'insertion sur le marché du travail est beaucoup plus importante en milieu rural avec un taux d'activité de 67% contre 58% en milieu urbain. Entre les régions, les différences sont très nettes : les taux d'activités varient de 52% pour la région de Diana à plus de 77% à Androy.

Tableau 16 : Taux d'activité selon le milieu et par région (Unité : %)

Région	Urbain	Rural	Ensemble
Analamanga	54,4	63,6	59,5
Vakinankaratra	61,0	74,7	72,1
Itasy	69,1	69,6	69,5
Bongolava	62,1	68,0	66,8
Mahatsiatra Ambony	48,3	61,3	59,1
Amoron'i Mania	64,9	67,7	67,3
Vatovavy Fitovinany	67,0	67,4	67,3
Ihorombe	70,0	74,5	72,7
Atsimo Atsinanana	50,3	62,1	60,4
Atsinanana	53,8	63,8	61,4
Analanjirifo	59,1	69,8	68,2
Alaotra Mangoro	56,4	60,5	59,9
Boeny	56,1	67,5	63,3
Sofia	52,7	62,9	62,0
Betsiboka	61,2	69,7	67,3
Melaky	71,8	76,9	74,6
Atsimo Andrefana	60,0	67,8	66,3
Androy	70,3	79,4	77,2
Anosy	56,1	70,2	67,6
Menabe	53,6	72,4	68,7
DIANA	47,2	54,6	52,6
SAVA	54,2	63,0	62,2
Ensemble	57,6	66,7	64,6

Source : INSTAT/DSM/EPM2005

Mauvaise qualité de l'offre du travail

La mauvaise qualité de l'offre de travail est également une des caractéristiques majeures du marché du travail. En ce qui concerne la qualité de l'offre de travail, deux indicateurs ont été retenus dans cette analyse : le niveau d'instruction et l'âge. Le premier indique le niveau de compétence du capital humain, tandis que le deuxième renseigne sur la qualité physique de la main d'œuvre.

Comme dans la plupart des pays en développement, le niveau du capital humain à Madagascar est encore assez faible. En 2005, plus de 83% de la population active n'ont pas dépassé le niveau d'éducation primaire et à peine 3% ont pu suivre l'enseignement supérieur. Néanmoins, comparée à la situation en 2001, une amélioration a été constatée, puisque, à cette période, plus de 90% de la population active ont atteint le niveau primaire, et les universitaires n'y représentaient que 1,5% de l'ensemble. La situation est très alarmante pour certaines régions où plus de la moitié de la main d'œuvre disponible n'ont jamais été à l'école : 58% à Androy, 55% à Ihorombe, 53% à Atsimo Atsinanana et 52% à Melaky.

Tableau 17 : Répartition de la population active par région selon le niveau d'éducation (Unité : %)

REGION	Sans instruction	Primaire	Secondaire	Universitaire	Total
Analamanga	6,5	56,7	27,5	9,4	100,0
Vakinankaratra	17,8	68,1	11,8	2,3	100,0
Itasy	14,1	70,6	13,7	1,6	100,0
Bongolava	25,4	57,2	13,9	3,5	100,0
Mahatsiatra Ambony	17,6	63,1	16,7	2,6	100,0
Amoron'I Mania	13,8	67,1	17,8	1,3	100,0
Vatovavy Fitovinany	49,5	40,9	8,1	1,5	100,0
Ihorombe	55,2	32,7	10,2	1,9	100,0
Atsimo Atsinanana	53,4	38,9	6,6	1,1	100,0
Atsinanana	27,3	57,6	11,7	3,4	100,0
Analanjirifo	29,0	62,0	7,3	1,7	100,0
Alaotra Mangoro	23,0	59,1	16,6	1,3	100,0
Boeny	24,1	56,1	13,8	6,1	100,0
Sofia	39,8	51,8	7,1	1,3	100,0
Betsiboka	34,7	55,9	7,4	2,1	100,0
Melaky	52,8	40,5	4,3	2,4	100,0
Atsimo Andrefana	49,6	40,4	8,3	1,7	100,0
Androy	58,0	39,8	1,8	0,4	100,0
Anosy	40,9	46,6	10,6	2,0	100,0
Menabe	28,4	57,7	12,1	1,9	100,0
DIANA	30,9	55,8	9,5	3,9	100,0
SAVA	27,9	54,7	14,9	2,5	100,0
ENSEMBLE	28,1	55,4	13,5	3,1	100,0

Source : INSTAT/DSM/EPM2005

La population active est jeune avec une moyenne d'âge de 32,5 ans en 2005 (31,8 ans en 2001), et plus de 35% ont moins de 25ans (37% en 2001). En ce qui concerne l'âge moyen, un écart d'un peu plus de 2 ans est observé entre le milieu urbain et le milieu rural : respectivement 34,5 ans et 32,1 ans. La région d'Androy se démarque des autres régions par la jeunesse de la main d'œuvre disponible avec une moyenne d'âge de 28,7 ans. A l'autre extrême, on trouve la région de Diana 37,1 ans.

Insertion précoce des enfants sur le marché du travail

L'insertion précoce des enfants sur le marché du travail est non négligeable. En 2005, plus de 10% de la population active ont entre 6 et 15 ans. En particulier, pour la région d'Androy, plus d'un quart de la main d'œuvre disponible sont des enfants. Par contre, ce phénomène est moins marqué dans les chefs-lieux des provinces et en milieu urbain.

Tableau 18 : Age de la population active par région

REGION	Age moyen (années révolues)	Répartition selon la tranche d'âge (%)					
		06-10	11-14	15-24	25-64	65 et plus	Total
Analamanga	35,1	1,9	3,2	21,7	69,9	3,4	100,0
Vakinankaratra	30,6	7,9	7,1	24,4	57,9	2,7	100,0
Itasy	30,5	7,0	8,8	26,3	55,3	2,6	100,0
Bongolava	32,9	4,5	6,2	23,7	60,7	5,0	100,0
Mahatsiatra Ambony	34,0	1,7	2,4	25,5	67,7	2,8	100,0
Amoron'i Mania	33,1	4,1	6,2	26,1	58,0	5,6	100,0
Vatovavy Fitovinany	30,9	4,9	7,9	27,8	56,9	2,6	100,0
Ihorombe	30,7	6,4	5,5	27,0	58,3	2,8	100,0
Atsimo Atsinanana	32,0	2,9	5,8	26,8	62,2	2,4	100,0
Atsinanana	33,5	2,7	3,2	26,8	64,8	2,6	100,0
Analanjirofo	33,7	5,5	3,9	23,9	61,8	5,0	100,0
Alaotra Mangoro	35,1	1,3	2,2	21,7	71,0	3,8	100,0
Boeny	33,1	3,1	4,5	24,7	64,8	2,8	100,0
Sofia	32,9	4,7	3,5	27,2	59,8	4,8	100,0
Betsiboka	31,5	5,2	6,4	28,1	57,3	3,1	100,0
Melaky	30,0	8,1	9,1	24,0	57,4	1,5	100,0
Atsimo Andrefana	30,2	7,1	7,6	26,3	56,5	2,6	100,0
Androy	28,7	14,3	11,5	24,2	44,8	5,2	100,0
Anosy	31,2	5,6	9,1	26,8	54,3	4,2	100,0
Menabe	31,3	3,8	5,8	31,2	56,3	2,9	100,0
DIANA	37,1	2,9	2,3	17,5	72,5	4,8	100,0
SAVA	33,9	3,3	2,7	23,2	67,9	3,0	100,0
ENSEMBLE	32,5	4,7	5,4	25,0	61,5	3,4	100,0

Source : INSTAT/DSM/EPM 2005

Ces caractéristiques de l'offre de travail (un afflux important d'offre de travail, une mauvaise qualité de l'offre de travail, une insertion précoce des enfants sur le marché du travail) ont des relations étroites avec le développement des micro-entreprises à Madagascar. L'afflux trop important de nouvelles offres de travail sur le marché et non absorbées par la demande de travail émanant du secteur formel se trouve à l'origine d'une bonne partie des basculements vers le statut de travailleur indépendant. Cela rend la concurrence plus rude et le système de sélection plus strict à l'entrée dans l'emploi formel, ne laissant que d'infimes chances aux jeunes non expérimentés et aux moins instruits, qui sont pourtant majoritaires dans la population active.

Ces caractéristiques de l'offre de travail ont aussi un impact sur le développement humain à Madagascar. En effet, l'abondance de l'offre, le faible niveau du capital humain et l'insertion précoce des enfants sur le marché du travail (dans l'hypothèse que le travail des enfants et celui des adultes sont substituables) induisent une baisse de productivité et de la rémunération du travail en terme réel, et aggravent la pauvreté monétaire. De plus, le travail des enfants limite leur accès à l'éducation, nuit à leur santé et a ainsi des répercussions négatives sur leur développement physique, intellectuel et moral. Dans l'autre sens, le développement humain a un impact direct sur l'offre de travail. Les difficultés d'accès aux services sociaux de base (éducation et santé) diminuent la qualité de l'offre de travail. En outre, la pauvreté monétaire fait partie des conditions favorables à l'augmentation du taux d'activité via l'insertion à caractère plutôt obligatoire ou non volontaire des groupes vulnérables tels que les femmes, les enfants et les personnes âgées sur le marché du travail. Le développement des micro-entreprises conduit au même phénomène mais par le biais d'un autre mécanisme plus volontaire basé sur l'entraide familiale, le soutien psychologique mutuel, l'ambiance au travail et l'économie solidaire.

3.1.2. Structures de l'emploi

Le marché du travail à Madagascar n'est pas parfaitement concurrentiel, et présente des imperfections de divers ordres ; entre autres, on peut mentionner le comportement non optimal des opérateurs surtout dans le secteur informel, la mobilité géographique imparfaite de la main d'œuvre, la forte mobilité intergénérationnelle de l'emploi, le faible niveau de développement de la formation professionnelle, le manque de fluidité de la circulation des informations et l'insuffisance des structures de coordination des offres et demandes d'emplois. Ces phénomènes induisent des écarts entre l'allocation effective et la demande réelle du facteur travail. Les données disponibles pour l'analyse des structures de l'emploi décrivent plutôt l'allocation du facteur travail entre les secteurs d'activité. L'analyse des structures de l'emploi est basée sur la distinction urbain-rural selon les variables suivantes : la branche d'activité, la catégorie socioprofessionnelle.

Forte concentration des actifs dans les activités à faible valeur ajoutée

Globalement, on observe une forte concentration de la main d'œuvre dans les activités à faible productivité et à faible valeur ajoutée. En 2005, plus de 82% du travail est concentré dans le secteur primaire qui ne contribue qu'à 29% du PIB, avec plus de 80% des travailleurs qui résident en milieu rural. Ces proportions ont même connu une hausse au cours des dernières années. La prédominance du travail agricole est observée dans toutes les régions, sauf à Analamanga où il ne représente qu'un peu moins de la moitié des emplois créés. La plus grande partie de la main d'œuvre (53%) est engagée dans les petites exploitations agricoles au niveau familial ou en tant que salariés. Les grandes exploitations agricoles occupent plus de 21% du travail.

La branche « commerce » et les services privés (autres que la santé et l'éducation) sont les secteurs non agricoles qui mobilisent des parts relativement importantes du travail, surtout en milieu urbain. Ces deux secteurs d'activité créent respectivement 14% et 17% des emplois urbains. Quant à l'administration publique, elle emploie à peine 2% des actifs au niveau national, une proportion atteignant 6% en milieu urbain.

Tableau 19 : Structure des emplois par branche d'activité selon le milieu (Unité : %)

	Urbain	Rural	Ensemble
Agriculture/primaire	48,4	89,9	82,0
Industrie alimentaire	0,8	0,1	0,2
Textile	2,3	0,4	0,8
BTP/HIMO	3,9	0,6	1,2
Autres industries	4,1	0,6	1,3
Commerce	13,7	2,8	4,9
Transport	2,8	0,3	0,8
Santé privée	0,3	0,1	0,1
Enseignement privé	1,1	0,3	0,5
Administrations publiques	5,8	1,2	2,1
Autres services privé	16,8	3,7	6,2
Total	100,0	100,0	100,0

Source : INSTAT/DSM/EPM2005

Selon la catégorie socioprofessionnelle, le travail est composé principalement du travail indépendant (34%) et du travail familial (52%). Le travail salarié ne représente que moins de 14%. Pour cette catégorie, le niveau de qualification du travail est relativement faible. Les postes d'encadrement et ceux occupés par des ouvriers qualifiés n'occupent que respectivement 1% et 5% des actifs, contre 8% pour les ouvriers non qualifiés ou manœuvre.

Si dans le milieu rural le travail salarié ne représente que 8% du total des travailleurs, dans le milieu urbain, plus de 35% du travail sont alloués au salariat, et les postes de travail qualifié (cadres et ouvriers qualifiés) mobilisent plus de main d'œuvre que les emplois non qualifiés : 19% la première catégorie contre 16% pour la dernière catégorie. La valorisation du capital humain est relativement faible, indiquant une mauvaise allocation du travail. Moins d'un quart des universitaires sont mobilisés dans les postes d'encadrement, dont près de la moitié occupés par des travailleurs de niveau d'éducation inférieur.

Tableau 20 : Structure des emplois par catégorie socioprofessionnelle et selon le milieu (Unité : %)

	Urbain	Rural	Ensemble
Cadre supérieur ou moyen	4,4	0,6	1,3
Ouvrier ou salarié qualifié	14,5	2,2	4,6
Ouvrier non qualifié	15,7	5,6	7,6
Indépendant ou patron	29,8	35,2	34,2
Stagiaire rémunéré	0,2	0,1	0,1
Aide familiale	35,5	56,3	52,3
Total	100,0	100,0	100,0

Source : INSTAT/DSM/EPM2005

3.1.3. Conditions d'activité

L'analyse des conditions de travail dans lesquelles les individus évoluent est primordiale afin de pouvoir appréhender l'impact de l'emploi sur la pauvreté et sur le développement humain. Selon les mandats de l'Organisation Internationale du Travail, les objectifs des politiques de l'emploi ne doivent pas viser uniquement l'augmentation en volume des emplois, mais surtout l'amélioration de leur qualité comme les conditions de travail, la protection sociale et les droits des travailleurs. Deux aspects seront traités particulièrement à cause de leur importance sur le développement humain : les revenus d'activité et le travail décent.

Les conditions d'activité sont caractérisées par une accentuation de l'inégalité salariale, la segmentation du marché du travail formel, faible incidence du travail décent, aggravation du phénomène de sous-emploi, sous-emploi chez les cadres et les intellectuels, travail non protégé trop important, emploi et travail des enfants, taux de syndicalisation.

Accentuation de l'inégalité salariale

Les inégalités des conditions de rémunération et la baisse du salaire réel sont des traits marquants des conditions d'activité. En ce qui concerne les revenus d'activité, deux dimensions seront abordées : le niveau des revenus des activités et l'inégalité des revenus d'activités et son évolution dans le temps.

Premièrement, le niveau des revenus d'activité agit directement sur la pauvreté selon l'approche utilitariste à cause de l'importance de son poids dans les revenus des ménages. En effet, selon l'approche utilitariste, un individu est pauvre si son revenu ne lui permet pas d'atteindre le seuil minimal pour survivre et reproduire sa force de travail. Ainsi, une augmentation globale des revenus d'activité d'un travailleur induit une hausse du revenu par tête et réduit l'incidence de la pauvreté. Même les partisans de l'approche par les capacités de la pauvreté opposants de la première approche ne font référence à la composante monétaire puisque, selon leur perception, un faible revenu constitue une des causes essentielles de la pauvreté, l'absence de ressources est la principale source de privation de capacité d'un individu. L'impact indirect du niveau des revenus d'activité n'est pas moindre via l'utilisation des ressources collectives alimentées par les impôts sur les revenus salariaux pour faciliter l'accès aux services publics de base.

Deuxièmement, l'inégalité initiale des revenus d'activités et son évolution dans le temps font partie des facteurs pouvant influencer sur la pauvreté. En principe, plus l'inégalité est initialement élevée, moins les pauvres bénéficient des fruits de la croissance et l'accentuation de l'inégalité aggrave la pauvreté et nuit au développement humain : faible « pouvoir » des pauvres face aux « riches », faible participation des pauvres au processus de prise de décision, apparition de l'exclusion sociale. Suite aux résultats des études empiriques menées dans quelques pays de l'Afrique subsaharienne, la pauvreté réagit beaucoup plus à la variation de l'inégalité des revenus qu'à la variation des revenus moyens.

Parmi les revenus d'activité, seuls les salaires sont les informations disponibles et jugées fiables collectées au niveau individuel. En 2005, le salaire annuel moyen s'élevait à 991 000 Ariary. Comparé au salaire de 706 000 Ariary estimé en 2001, le salaire a augmenté avec un taux annuel moyen de 8,8% au cours de la période 2001-2005. Compte tenu de l'augmentation à deux chiffres de l'indice des prix à la consommation au cours cette même période, le salaire réel moyen a connu une baisse.

Par ailleurs, les données mettent en lumière les traitements inégalitaires des salariés. Tout d'abord, en termes de revenus salariaux, la disparité spatiale est relativement importante. Les salariés en milieu rural ne gagnent que 53% des revenus de leurs homologues en milieu urbain, une disparité spatiale qui s'est accentuée par rapport à la situation en 2001. Elle est beaucoup plus flagrante si l'on considère les régions. Le salaire moyen le plus élevé enregistré dans la région d'Analamanga est plus que le triple de ce que les gens touchent dans la région d'Amoron'i Mania. Sur une autre dimension, les salaires varient selon les secteurs d'activité. Les employés du secteur public gagnent deux fois plus que ceux du secteur privé formel, un rapport qui est pratiquement stable par rapport la situation en 2001. A part les fonctionnaires, ceux qui travaillent dans le secteur du transport et de la santé privée se trouvent largement au dessus du lot en gagnant trois fois plus que les moins lotis : ceux du secteur primaire. Ces différentes dimensions de la disparité salariale sont étroitement liées compte tenu des spécificités des activités économiques dans les différentes régions. Par ailleurs, la valorisation des postes d'encadrement et des qualifications sont assez importantes. Les cadres et les ouvriers qualifiés touchent respectivement six et trois fois plus que les ouvriers non qualifiés, des écarts qui se sont creusés par rapport en 2001.

Tableau 21 : Revenus salariaux moyens nominaux par catégorie socioprofessionnelle et selon le secteur institutionnel (Unité : Ariary)

	Cadre supérieur ou moyen	Ouvrier ou salarié qualifié	Ouvrier non qualifié	Ensemble
Secteur Public	2 994 000	1 546 000	616 000	1 966 000
Secteur privé formel	2 312 000	1 197 000	518 000	900 000
ONG	2 481 000	1 115 000	385 000	1 030 000
Ensemble	2 771 000	1 309 000	481 000	991 000

Source : INSTAT/DSM/EPM2005

Segmentation du marché du travail formel

De par son hypothèse stipulant qu'en présence d'un marché du travail parfaitement concurrentiel, les personnes mieux éduquées et mieux formées gagnent un niveau de salaires beaucoup plus élevé, la théorie du capital humain ne reflète pas la réalité dans les pays en développement comme Madagascar; dans la mesure qu'elle ne tient pas compte des aspects socio-économiques et surtout institutionnels.

Selon les théories institutionnelles, on observe une coexistence dans le système économique national de deux marchés du travail : marché primaire des bons emplois et marché secondaire du travail peu qualifié. Le premier est le marché primaire des bons emplois où les règles institutionnelles et les conventions collectives se substituent aux mécanismes du marché pour déterminer les salaires qui peuvent être maintenus à un niveau

relativement élevé. Dans le marché dit « secondaire » ou « externe » du travail peu qualifié, les salaires sont fixés par les lois de la concurrence et se trouvent à un niveau relativement faible. La principale hypothèse est que l'écart des salaires ne résulte pas uniquement du différentiel en termes de compétences, d'éducation ou d'autres dotations, mais peut être dû par des mécanismes de formation de salaire spécifiques à chaque secteur.

La segmentation du marché du travail se manifeste par l'écart des revenus salariaux des employés ayant les mêmes caractéristiques mais travaillant pour le compte de différents secteurs d'activité. L'analyse de ce phénomène présente un intérêt particulier dans l'étude du marché du travail, dans la mesure où elle permet d'évaluer l'importance des facteurs liés aux dotations et caractéristiques individuels notamment le capital humain et celle d'autres facteurs liés à des mécanismes hors-marché notamment sur le plan institutionnel spécifiques à chaque secteur d'activité dans la détermination des salaires.

Compte tenu de la rareté du statut de salariat dans le secteur informel, l'étude doit se restreindre au seul secteur formel composé du secteur public et le secteur privé formel. Il s'agit ici de comprendre la supériorité des salariés du secteur public par rapport à ceux du secteur privé en termes de gains .

Les résultats issus d'une étude récente menée par le BIT sur le marché du travail à Madagascar⁹⁾ montrent clairement l'existence de la segmentation du marché du travail dans le secteur formel à Madagascar. Premièrement, la significativité du test statistique permettant les estimations séparées des fonctions de gains du capital humain pour les salariés du secteur public et ceux du secteur privé formel ont montré la différence structurelle sur les facteurs déterminants des gains dans les deux secteurs¹⁰⁾. Particulièrement, en ce qui concerne les variables du capital humain, les coefficients relatifs aux variables de l'éducation au niveau second cycle et au niveau universitaire sont nettement différents. Par contre, pour les autres variables approchant le capital humain, comme le suivi de la formation professionnelle et les expériences professionnelles, les effets sur le niveau de salaire sont pratiquement identiques. Une autre approche a été menée lors de cette étude. Elle consiste à décomposer le différentiel des gains des salariés publics et salariés privés formels en deux composantes : la part imputable aux dotations individuelles¹¹⁾ et l'autre part imputable aux différences des rendements¹²⁾ de ces dotations. Les résultats confirment l'existence de la segmentation du marché du travail formel. En effet, plus de 56,6% du différentiel des gains sont dus aux différences des rendements des dotations dans les deux secteurs d'activité impliquant que, en éliminant déjà les effets des écarts des valeurs de dotations individuelles, les salariés du secteur public gagnent encore 74% de plus que les salariés du secteur privé.

Le travail décent est au cœur du progrès social et économique « Le travail décent »

Le but fondamental de l'OIT aujourd'hui est que chaque femme et chaque homme puissent accéder à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité ». - Juan Somavia, Directeur Général du BIT. Le travail décent résume les aspirations des êtres humains au travail. Il regroupe divers éléments : possibilité d'exercer un travail productif et convenablement rémunéré, sécurité au travail et protection sociale pour les familles, amélioration des perspectives de développement personnel et d'intégration sociale, liberté pour les êtres humains d'exprimer leurs préoccupations, de s'organiser et de participer à la prise des décisions qui influent sur leur vie, égalité de chances et de traitement pour l'ensemble des femmes et des hommes. Le travail décent devrait être au cœur des stratégies mondiales, nationales et locales relatives aux progrès économique et social. Il joue un rôle fondamental dans les efforts tendant à lutter contre la pauvreté et constitue un moyen de réaliser un développement durable fondé sur l'équité et l'inclusion. L'OIT œuvre à la promotion du travail décent dans le cadre de ses activités relatives à l'emploi, à la protection sociale, aux normes et aux principes et droits fondamentaux au travail et au dialogue social.

9 Lachaud J. P. (2006)

10 Le test de Chow est significatif

11 Valeur individuelle des variables de dotations

12 Approchée par les valeurs des coefficients relatifs aux variables de dotations dans l'estimation des fonctions de gains

Faible incidence du travail décent

La notion de travail décent est étroitement liée au concept de développement humain. Elle est définie comme «une opportunité pour les hommes et les femmes de trouver un emploi, la liberté de choix en matière d'emploi, le travail productif générant des revenus adéquats, l'équité et l'absence de discrimination dans l'emploi, la sécurité dans l'emploi en termes de santé et de retraite, la dignité humaine dans l'emploi ». En mettant l'« homme » au centre d'intérêt, cette nouvelle approche du travail vient s'opposer à l'approche traditionnelle néo-libérale, qui le considère comme un facteur assimilable aux biens et services à la disposition des détenteurs de capitaux dans le but seulement de maximiser leur profit et de créer de nouvelles richesses. L'emploi n'est pas considéré seulement comme une source de revenus, mais aussi et surtout comme une condition pour qu'un individu puisse vivre avec autodétermination et participer pleinement en tant que citoyen à la vie de la société, facilitant l'intégration et la cohésion sociales. L'aspiration universelle des travailleurs est de participer au dialogue social pour la prise de décisions relatives à leur travail aussi bien au niveau de l'entreprise ou groupement d'entreprises qu'au niveau national, de travailler dans des conditions de liberté, de dignité et de sécurité avec un niveau de rémunération convenable.

Le travail décent peut être appréhendé sous deux angles différents : approche par le sous-emploi et approche suivant le respect des principes du travail décent. Premièrement, le travail décent peut être approché par la notion de sous emploi regroupe le sous emploi lié à la durée du travail (travaillant moins de 35 heures par semaine contre son gré) et la situation d'emploi inadéquat (**générant** moins du salaire horaire minimum en vigueur). Deuxièmement, le non respect des principes du travail décent se manifeste par la prédominance de l'emploi non protégé, concrétisé par l'absence de contrat écrit, la non-affiliation au système de protection sociale, à la caisse de retraite ou à des congés payés et/ou par la non appartenance syndicale.

Aggravation du phénomène du sous-emploi

La prédominance du phénomène de sous-emploi est une réalité qui compromet la promotion du travail décent. La notion de sous-emploi a été conçue pour apprécier l'utilisation non optimale de la capacité de travail. Elle inclut la notion de chômage, qui est insuffisant pour analyser les distorsions sur le marché du travail surtout dans les pays en développement. Le sous-emploi concerne les actifs occupés qui ne peuvent pas maximiser la productivité de leur travail en raison des différentes contraintes liées à des problèmes économiques structurels (rigidité de la mobilité du travail sur le salaire), des problèmes conjoncturels (mauvaise conjoncture économique) ou des problèmes administratifs.

Le sous emploi se manifeste à travers deux modalités différentes : le sous emploi lié à la durée du travail et à la situation d'emplois inadéquats. Le volume horaire de travail permet de quantifier l'importance du **sous-emploi lié à la durée du travail** indiquant l'ensemble des actifs qui travaillent moins de 35 heures. Paradoxalement, l'existence d'horaires de travail excessivement élevés peut aussi être synonyme de sous-emploi, lorsque cette charge horaire est rendue nécessaire par une productivité du travail anormalement faible. Il est aussi probable qu'un individu ne peut pas optimiser la productivité de son travail suite à des contraintes autres que la durée effective du travail telles que le faible niveau de rémunération, les mauvaises conditions matérielles, l'inadéquation formation-emploi, la difficulté d'accès au lieu du travail, etc. Ces phénomènes sont considérés comme une autre forme de sous-emploi qualifiés de «**situation d'emplois inadéquats**». Le niveau des revenus individuels permet d'estimer cette forme de sous-emploi. Nous avons retenu comme indicateur de situation d'emplois inadéquats le pourcentage d'actifs occupés gagnant moins que le salaire horaire minimum.

Le marché du travail à Madagascar est fortement affecté par le problème du sous-emploi. En 2005, plus d'un actif sur quatre est touché par le sous-emploi lié à la durée de travail. La situation s'est aggravée depuis l'année 2001, pendant laquelle 22% des travailleurs étaient concernés. Cette forme de sous-emploi affecte surtout les actifs occupés ayant un faible niveau d'instruction : le taux varie de près de 32% chez les non instruits à moins de 20% chez les universitaires. Selon les régions, l'ampleur du phénomène varie considérablement : relativement rare dans les régions de Sofia (5%), Diana et Betsiboka (16%) et assez fréquents dans les régions de Vakinankaratra (44%), Itasy (34%) et Atsimo Atsinanana (33%). Son incidence est beaucoup plus importante en milieu rural (30%) par rapport en milieu urbain (20%).

Tableau 22 : Taux de sous emploi lié à la durée du travail par région selon le sexe (Unité : %)

	Hommes	Femmes	Ensemble
Analamanga	11,8	32,9	20,6
Vakinankaratra	35,3	57,1	44,8
Itasy	27,9	48,5	34,3
Bongolava	22	34,5	28,1
Matsiatra Ambony	13	43,2	21,5
Amoron'i Mania	12,1	22,6	17,3
Vatovavy Fitovinany	28,5	33,9	30,9
Ihorombe	21,6	38,7	27,9
Atsimo Atsinanana	19,1	47,8	32,7
Atsinanana	24,5	33,9	28
Analanjiroro	23,9	38,4	28,7
Alaotra Mangoro	16	35,5	25,9
Boeny	19	15	17,8
Sofia	1,9	9,7	4
Betsiboka	10,3	33,3	16,7
Melaky	10,7	36	17,7
Atsimo Andrefana	27,3	34,3	28,9
Androy	26,2	39,9	30
Anosy	14,7	43,7	25,9
Menabe	21,5	26,3	23
Diana	12,3	22,1	16
Sava	23,8	25	24,4
Ensemble	18,2	35,7	25,2

Source : INSTAT/DSM/EPM2005

Les différences sectorielles et régionales relatives aux emplois inadéquats sont également des facteurs qui altèrent le respect des principes du travail décent. En 2005, plus de 42% des actifs sont en situation d'emplois inadéquats, gagnant moins du salaire horaire minimum en vigueur. Il est observé une dégradation de la situation par rapport à la situation en 2001. A cette période, seulement moins de 34% des actifs seulement étaient affectés. L'effet du niveau d'instruction est très significatif. En effet, si plus de 68% des non instruits sont concernés par ce phénomène, il ne touche que moins 8% des universitaires. L'importance de ce fléau varie fortement selon les régions, et la différence est aussi très nette entre le milieu rural et le milieu urbain. Si, en 2005, plus de 55% des actifs ruraux étaient touchés par le sous emploi lié à la durée du travail et la situation d'emploi inadéquat, la proportion ne dépasse pas 30% en milieu urbain. Selon les régions, on peut distinguer les cas des régions comprenant les anciens chefs-lieux de province comme Analamanga, Matsiatra Ambony, Atsinanana, Boeny, Diana où l'incidence de cette forme de sous emploi est largement en dessous de ce qu'on observe dans les autres régions.

Tableau 23 : Situation d'emplois inadéquats par région selon le sexe (Unité : %)

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

Source : INSTAT/DSM/EPM2005

Sous-emploi chez les cadres et les intellectuels

Le marché du travail est marqué par l'utilisation non optimale de la capacité productive disponible. Il s'agit ici d'analyser la situation de sous emploi chez les travailleurs qualifiés comme les cadres et les universitaires, qui indique des manques à gagner importants en termes de productivité pour l'économie nationale.

De par les définitions adoptées, la notion de situation d'emplois inadéquats qui fait référence au salaire horaire minimum n'est pas adaptée pour analyser le sous emploi selon la catégorie socioprofessionnelle ou le niveau d'éducation, du fait de la forte corrélation de ces variables sur le niveau de salaire. Même dans les postes d'encadrement, la situation de sous-emploi lié à la durée du travail n'est pas négligeable. En effet, plus d'un quart des cadres supérieurs et moyens travaillent moins de 35 heures par semaines. Ce phénomène est plus fréquent dans le secteur public où près de trois cadres sur dix sont concernés, contre 18% des cadres seulement dans les entreprises privées formelles. Selon le niveau d'instruction, près de 20% des universitaires travaillent moins que l'horaire hebdomadaire normal contre leur gré.

Tableau 24 : Taux de sous emploi lié à la durée du travail chez les cadres et les universitaires (Unité: %)

	Cadres	Universitaires	Ensemble
Publique	29,1	24,3	26,9
privée/Zone Franche	18,0	16,6	19,8
ONG	28,5	7,1	27,2
Ensemble	25,6	19,8	25,2

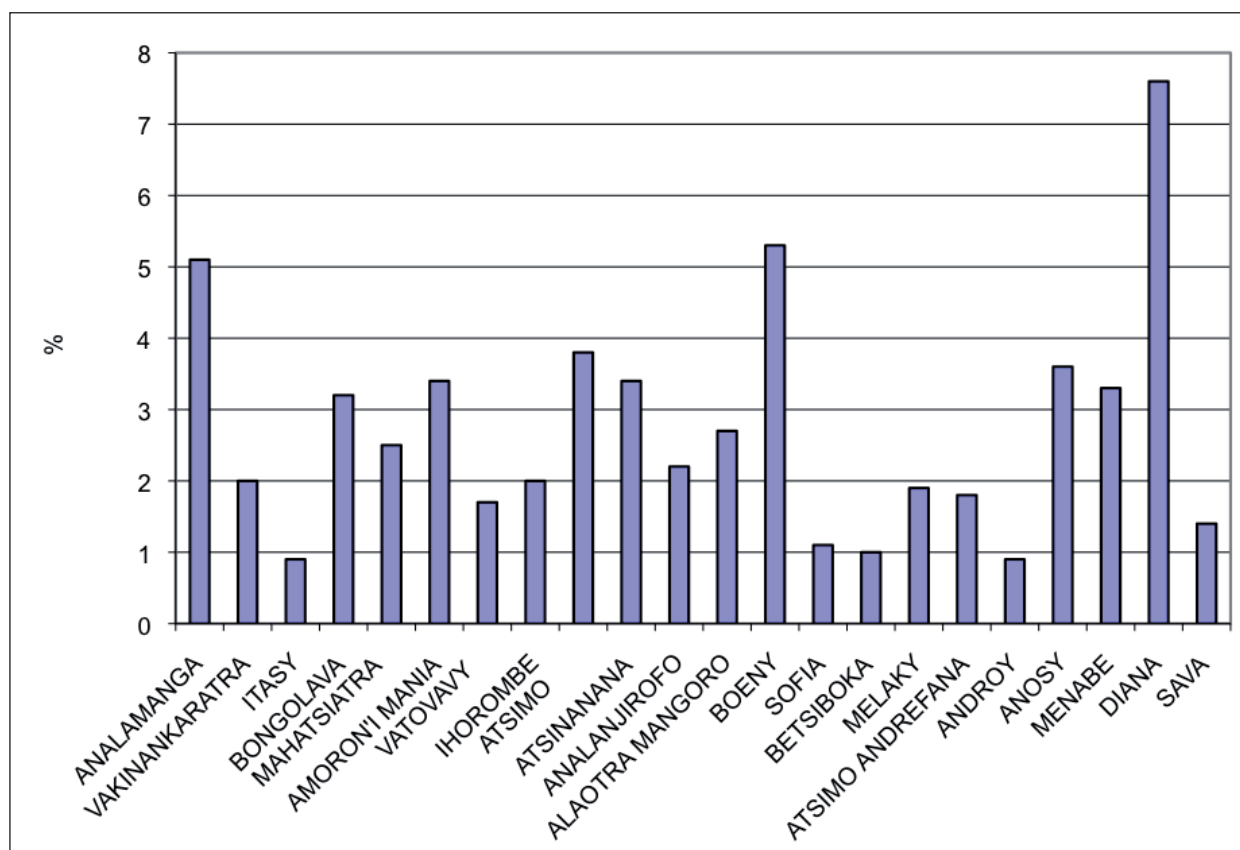
Source: INSTAT/DSM/ EPM2005

Chômage

Le chômage peut être considéré comme une composante du sous emploi au sens plus large du terme. Il est défini selon les trois critères suivants : ne pas avoir travaillé même une heure au cours des sept derniers jours; rechercher activement du travail au moins du mois précédent, être disponible à travailler avant un mois au plus tard. L'indicateur utilisé est le taux de chômage qui est le rapport entre le nombre de chômeurs et l'effectif de la population active. Il indique la distorsion sur le marché du travail et le déséquilibre entre l'offre et la demande de travail. Cet indicateur perd sa pertinence dans les pays en développement comme Madagascar où l'autocréation d'activités de survie est la règle pour une bonne partie de la population active afin d'atténuer les effets de la pauvreté, de contourner l'insuffisance des structures formelles de placement et de pallier au manque de prestations fournies par le système de protection sociale. Malgré cela, le chômage a un impact direct sur le développement humain compte tenu de la valeur sociale du travail et de l'importance des revenus d'activités dans les ressources financières des ménages malgaches.

Selon la définition présentée ci-dessus, le niveau du chômage est relativement faible à Madagascar. Cela est dû principalement à la prédominance de l'activité agricole et du secteur informel où, la plupart du temps, la libre-entrée est respectée. Le phénomène a légèrement perdu de l'ampleur au cours de la période 2001-2005. Si le taux de chômage était de 3,6% en 2001, il n'est plus que de 2,8% en 2005. Le chômage affecte des groupes d'individus très particuliers. Tout d'abord, il touche essentiellement le milieu urbain où il affecte plus de 7% de la population active en 2005. En milieu rural, le taux de chômage n'est que de l'ordre de 1,7%. Cependant, contrairement à ce qui prévaut en milieu urbain, le taux de chômage y a connu une hausse par rapport à la situation en 2001. Le chômage concerne plutôt les catégories d'individus à forte potentialité économique. Le taux de chômage augmente au fur et à mesure que le niveau d'éducation et le niveau de vie sont plus élevés : moins de 2% chez les non instruits à plus de 10% chez les universitaires, aux environs de 2% chez les ménages des quartiles inférieurs, et à environ 5% chez les ménages plus riches.

Graphique 8 : Taux de chômage par région



Travail non protégé trop important

L'analyse des conditions d'activité révèle également la prépondérance des emplois non protégés. Quatre critères ont été retenus pour la définition de l'emploi non protégé: la non affiliation à la caisse de retraite, la non jouissance de droit aux congés payés, la non affiliation au régime de protection sociale, la non appartenance à des syndicats professionnels. Ce dernier critère est à relativiser dans la mesure où l'adhésion à des syndicats est une décision personnelle de chaque travailleur.

En général, une très grande partie des emplois créés à Madagascar sont qualifiés d'emplois non protégés. En 2005, près de 95% des travailleurs ne sont affiliés ni à la caisse de retraite, ni au régime de protection sociale, ne jouissent pas de congés payés et n'adhèrent pas à des syndicats professionnels. On observe aussi que si l'on prend chaque critère isolément, les taux restent pratiquement identiques. Ce qui montre que le système de protection sociale à Madagascar constitue un « package » et que la non jouissance d'un droit au travail induit systématiquement à la non jouissance des autres droits.

La situation d'emploi non protégé qui est prédominante dans le secteur informel n'épargne pas le secteur formel. Dans le secteur public, la quasi-totalité des emplois (95%) bénéficient de tous les droits au travail alors que dans le secteur informel, parler de la protection sociale n'a aucun sens. Dans le secteur privé formel, plus de 64% des travailleurs sont totalement exclus du système de protection sociale en vigueur et ne jouissent pas de leurs droits. En milieu urbain, même dans les régions où se trouvent les chefs lieux de province, la situation est meilleure mais loin d'être acceptable puisque la proportion dépasse 56%. En milieu rural, plus de 72% des emplois dans le secteur privé formel sont « non protégés ». Dans les régions d'Amoron'i Mania, Atsimo Atsinanana, Alaotra Mangoro et Androy, moins de 10% des travailleurs de ce secteur jouissent de leurs droits.

Toujours au sein même du secteur formel, c'est dans les branches « agriculture » et « bâtiment et travaux publics » que la précarité de l'emploi en termes de protection sociale est la plus marquée, touchant respectivement 85% et 73% des travailleurs. Par contre, dans les branches « textile » et « santé privée », les proportions sont largement inférieures : respectivement 22% et 39%. Au sein d'une même branche d'activité du secteur formel, deux autres facteurs, qui peuvent être corrélés, influent fortement sur les conditions de travail : la catégorie socioprofessionnelle et le niveau d'éducation. En effet, si pratiquement aucun cadre supérieur ou moyen n'exerce aucun emploi non protégé, plus de 48% des ouvriers qualifiés sont concernés, une proportion qui atteint plus de 80% chez les ouvriers non qualifiés. De même, selon le niveau d'éducation, la proportion d'emplois non protégés passe de 85% chez les non instruits et diminue jusqu'à moins 32% chez les universitaires.

Emploi et travail des enfants

L'Enquête RNDH de 2009 au niveau des régions révèle que les dirigeants d'entreprises affichent une attitude de tolérance à l'égard de l'insertion des enfants dans le monde du travail, avec 38% qui considèrent que cela constitue une forme d'apprentissage pour la vie professionnelle future. Ces réponses pourraient être assimilées à une prédisposition à embaucher des enfants. Le travail des enfants demeure une réalité qui fait partie des attributs négatifs de l'environnement du travail à Madagascar. La Convention des Nations Unies relatives aux droits de l'enfant, 1989, stipule, entre autres, le droit d'être protégé contre l'exploitation économique. Le travail des enfants les prive des droits à la scolarisation, nuit à leur état de santé. La législation malgache fixe l'âge minimum à l'emploi à 15 ans, un temps de travail fixé à 8 heures par jour et 40 heures par semaine, le travail de nuit et les heures supplémentaires étant interdits. Les résultats de l'Enquête nationale sur le Travail des Enfants, BIT-IPEC/INSTAT, 2007, montrent que parmi les 5 à 17 ans, 28% sont économiquement actifs. L'impact sur la scolarisation est évident : le taux de scolarisation est de 44% pour les enfants économiquement actifs contre 74% chez les enfants non économiquement actifs.

Plusieurs facteurs expliquent l'insertion précoce des enfants. Les pressions économiques subies par les ménages les contraignent à faire travailler les enfants, pour l'apport de revenus supplémentaires, aussi minimes soient-ils. La baisse des revenus apportés par les adultes, suites à la perte d'emploi ou à la réduction du temps de travail, le bas niveau de la productivité ou du salaire horaire font que la scolarisation des enfants n'est plus considérée comme une priorité. A l'opposé, une expansion économique et/ou le plein emploi en milieu rural favorise également le travail des enfants.

D'autre part, les parents apprécient mal les bénéfices réels sur le marché du travail, et sont démotivés par la mauvaise qualité de l'éducation, l'inadéquation de la formation et les coûts élevés de la scolarisation.

En résumé, dans le contexte actuel, s'il semble illusoire d'éradiquer complètement le travail des enfants, une meilleure application de la législation y afférente est primordiale, surtout dans les localités où les pires formes de travail des enfants connaissent un développement alarmant. Il faut également reconnaître que l'initiation des enfants aux travaux agricoles ne comporte néanmoins des aspects positifs, si minime soient-elles, car c'est un mode socialisation qui est encore pratiqué dans de nombreuses régions. Par ailleurs, les politiques économiques doivent tendre à créer des emplois décents pour permettre aux ménages d'améliorer leurs conditions de vie afin de limiter, dans la mesure du possible, l'insertion précoce des enfants dans le monde du travail.

Taux de syndicalisation

L'affiliation à une organisation syndicale constitue une composante du capital social individuel. Au niveau individuel, le fait d'être membre d'un syndicat procure plusieurs avantages dans la mesure où cela permet de bénéficier de la protection de l'organisation en cas de litige avec l'employeur ou avec l'administration. Au niveau du marché du travail dans son ensemble, les syndicats agissent en tant que régulateurs entre l'offre et la demande de travail en rendant plus équilibrés les pouvoirs de négociation, et son des acteurs qui sont censés assurer la justice sociale dans le monde du travail.

Le taux de syndicalisation n'a pas beaucoup évolué et ne permet pas aux syndicats d'assumer efficacement leurs missions. Même si elles existent depuis longtemps, les organisations syndicales restent au stade embryonnaire à Madagascar. Jusqu'à présent, la présence syndicale a une influence limitée sur les conditions d'activité de la main-d'œuvre et la flexibilité du marché du travail. Selon les résultats issus de l'Enquête annuelle sur l'Emploi dans l'agglomération d'Antananarivo, le taux de syndicalisation est très faible. En 2006, il est estimé à 4,0% pour l'ensemble des actifs occupés et 7,7% pour les seuls salariés. Les syndicats sont plus présents dans les entreprises publiques, près d'un salarié sur quatre y étant affilié. Ils sont plus développés un niveau de l'encadrement de ces entreprises publiques avec plus de 27% de syndiqués, alors que le taux de syndicalisation ne dépasse pas les 22% chez les autres catégories de salariés. Dans les autres secteurs institutionnels, l'appartenance syndicale est relativement rare : à peine 14% d'adhérents dans l'administration, 7% d'adhérents dans les entreprises privées formelles. Il faut mentionner que, malgré l'importance du turn-over dans les entreprises franchises, le taux de syndicalisation y est légèrement supérieur par rapport à celui du secteur privé formel dans son ensemble et atteint plus de 10% des employés.

Tableau 25 : Proportion des emplois non protégés par région et selon le milieu (Unité : %)

REGION	Urbain	Rural	Ensemble
Analamanga	55,5	54,2	55,1
Vakinankaratra	53,2	80,1	67,0
Itasy	75,0	63,8	65,9
Bongolava	60,0	84,1	78,1
Mahatsiatra Ambony	72,6	87,5	80,0
Amoron'i Mania	52,5	93,8	89,0
Vatovavy Fitovinany	66,8	47,6	59,0
Ihorombe	50,3	93,3	74,6
Atsimo Atsinanana	73,5	100,0	89,7
Atsinanana	37,0	75,1	44,7
Analanjirofo	48,3	78,0	66,6
Alaotra Mangoro	86,5	95,7	92,3

Boeny	55,2	60,2	56,1
Sofia	62,0	90,3	76,4
Betsiboka	70,3	92,8	87,5
Melaky	56,4	81,4	65,2
Atsimo Andrefana	65,1	80,7	73,9
Androy	75,7	100,0	95,5
Anosy	32,5	100,0	57,3
Menabe	74,4	67,3	72,0
DIANA	46,0	48,1	46,7
SAVA	52,7	57,7	56,1
Ensemble	56,0	73,0	63,7

Source : INSTAT/DSM/EPM2005

La tendance vers le déclin de la qualité de l'emploi, marquée par la prédominance de l'emploi non protégé, du sous-emploi, de la mauvaise rémunération du travail, le manque de sécurité et d'équité de l'emploi est mise en exergue par les résultats des études récentes sur la situation de l'emploi à Madagascar¹³, ce qui a amené les décideurs à initier des réformes substantielles pour la juguler.

Depuis le sommet de Ouagadougou relatif à la lutte contre la pauvreté et la promotion des politiques pour l'atteinte des objectifs de plein emploi en 2004, Madagascar a reconnu l'importance capitale de l'emploi, et lui accorde une priorité dans les efforts de réduction de la pauvreté et des inégalités, et plus spécifiquement pour améliorer la qualité de l'emploi. Cette détermination a été réitérée par l'adoption de la Politique nationale de l'emploi qui constitue le principal outil stratégique de promotion de l'emploi conformément aux engagements définis dans les documents de politique et dans les OMD.

Le Programme national de soutien à l'emploi qui est le plan d'action pluriannuel de mise en œuvre de la Politique nationale de l'emploi, et qui s'aligne avec les objectifs du MAP et de la PNE entérine les actions préconisées pour la promotion de l'emploi par :

- L'augmentation des offres et des opportunités d'emplois décents
- le renforcement de l'employabilité des groupes vulnérables par la valorisation des ressources humaines et le renforcement de la formation professionnelle surtout dans les régions qui ont été pénalisées par l'insuffisance des offres de formation et dans les secteurs porteurs tels que le tourisme, les mines
- La promotion des initiatives de création et de développement du secteur des micros et petites entreprises pour en faire des bassins d'emplois, en développant les secteurs et les systèmes productifs et générateurs d'emplois.

Sur le plan opérationnel, de multiples initiatives ont été développées en faveur de la promotion de l'emploi qui se sont matérialisées par :

- la mise en place du Programme national du secteur privé et de l'Economic Development Board of Madagascar
- Le choix progressif de l'utilisation de l'approche HIMO dans la réalisation des programmes d'investissements publics, surtout dans le domaine des infrastructures structurantes
- Le développement de niches d'emplois, spécifiquement dans les régions par la mise en place des pôles intégrés de croissance et l'intensification des investissements régionaux
- La promotion de l'accès des groupes vulnérables et des jeunes aux revenus, par l'initiation du programme pour la promotion des revenus ruraux.

13

Pauvreté, marché du travail et croissance pro-pauvres à Madagascar : Jean Pierre Lachaud- 2006

Toutefois, malgré les avancées, les résultats obtenus sont encore mitigés au regard de la dynamique globale de l'emploi dans le pays, qui risque d'être altérée davantage par les retombées négatives de la crise financière internationale. Face à ces nouveaux risques, le pays, sous la houlette du BIT, a souscrit au Pacte Mondial pour l'emploi ¹⁴, qui s'attache principalement à maintenir les femmes et les hommes dans leur emploi, à soutenir la création d'emplois et promouvoir les investissements dans les secteurs à forte intensité d'emploi sur la base de l'Agenda du Travail décent.

Etant donné que l'emploi tient une place importante dans le développement humain au sens élargi du terme et agit sur les capacités individuelles, il convient d'étudier son incidence et ses interrelations avec la perception subjective de la pauvreté, l'accumulation du capital humain, la problématique du genre.

3.2 Emploi et développement humain

3.2.1. Croissance pro-pauvres et caractéristiques du marché du travail

La situation vis-à-vis de l'emploi d'un individu constitue un facteur déterminant dans ses conditions de vie et de son ménage. Dans cette partie, l'objectif consiste à analyser si les effets des changements observés sur le marché du travail sont bénéfiques ou non aux pauvres. La notion de croissance pro-pauvre est conçue pour pouvoir répondre à cette question. Elle tient compte à la fois de l'évolution du niveau de vie individuel, ainsi que l'évolution de l'inégalité entre individus ou ménages. La croissance économique est qualifiée de pro-pauvres si elle bénéficie en termes absolus aux pauvres par rapport aux non-pauvres. L'étude menée récemment par le BIT¹⁵ a essayé d'analyser si le marché du travail suit un processus de croissance pro-pauvres ou anti-pauvres.

Selon les résultats de cette étude, on a observé, tout d'abord, un processus de croissance pro-pauvres du marché du travail entre 2001 et 2005. En effet, le taux de croissance du bien-être social a été de 8,3%, alors que le taux de croissance actuel des dépenses par tête a diminué de -1,4%, soit un écart de 9,7%. Ensuite, parmi les facteurs liés au marché du travail considérés, la croissance de l'emploi et celle de la productivité du travail ont été pro-pauvres au cours de cette période, c'est-à-dire qu'elles sont plus bénéfiques aux pauvres qu'aux non pauvres. En effet, les taux de croissance de ces deux variables ont agité positivement sur la croissance pro-pauvres des dépenses par tête avec des contributions respectives de 3,7% et de 17,9%. Par contre, pour les deux autres facteurs, à savoir la croissance du taux d'activité et celle du temps effectivement travaillé, leurs évolutions sont anti-pauvres.

La situation varie selon le milieu de résidence. En milieu rural, le marché du travail est fortement pro-pauvres avec un écart de plus de 10,8 points entre le taux de croissance le taux de croissance du bien-être social et celui des dépenses par tête actuel. De plus, les croissances de tous les facteurs considérés sont pro-pauvres. On note particulièrement l'importance de la croissance pro-pauvres de la productivité du travail et dans une moindre mesure celle du taux d'emploi. En milieu urbain, le marché du travail est faiblement pro-pauvre : l'écart observé n'est que de 1,9% au cours de la période 2001-2005. Dans les grands centres urbains¹⁶, la croissance pro-pauvre du taux d'emploi et celle du temps effectifs du travail sont annihilées par la croissance anti-pauvre du taux d'activité et celle de la productivité du travail.

¹⁴ Un pacte mondial pour l'emploi : BIT- 2009

¹⁵ Lachaud J.P. (2006)

¹⁶ Antananarivo, les chefs lieux de province et la ville d'Antsirabe

Tableau 26 : Décomposition de la variation des dépenses par tête et du bien-être social par tête en termes des composantes du marché du travail selon le milieu et la province - (%) - Madagascar 2001-2005

Milieu	Grands Centres Urbains	Centres urbains secondaires	Rural	Ensemble
$\Delta(\text{taux d'activité})\text{-actuel}$	2,5	8,8	-5,7	-3,1
$\Delta(\text{taux d'activité})\text{-bien être social}$	-2,0	8,8	-5,6	-3,3
Ecart	-4,5	0,0	0,1	-0,2
$\Delta(\text{taux d'emploi})\text{-actuel}$	-5,1	2,0	2,0	1,5
$\Delta(\text{taux d'emploi})\text{-bien être social}$	-0,8	1,9	4,6	3,7
Ecart	4,3	-0,1	2,6	2,2
$\Delta(\text{temps de travail})\text{-actuel}$	7,8	-25,1	-13,5	-13,2
$\Delta(\text{temps de travail})\text{-bien être social}$	10,3	-10,9	-12,5	-10,0
Ecart	2,5	14,2	1,0	3,2
$\Delta(\text{productivité})\text{-actuel}$	-26,9	7,6	24,0	13,4
$\Delta(\text{productivité})\text{-bien être social}$	-27,3	-8,1	31,1	17,9
Ecart	-0,4	-15,7	7,1	4,5
$\Delta(\text{total})\text{-actuel}$	-21,7	-6,6	6,8	-1,4
$\Delta(\text{total})\text{-bien être social}$	-19,8	-8,3	17,6	8,3
Ecart	1,9	-1,7	10,8	9,7

(1) Le taux de croissance des dépenses par tête (assimilées aux revenus du travail) entre 2001 et 2005 s'exprime par : $\tilde{a}(yl) = \tilde{a}(l) + \tilde{a}(er) + \tilde{a}(he) + \tilde{a}(\alpha)$, où : $\tilde{a}(yl)$ = taux de croissance des dépenses par tête, $\tilde{a}(l)$ = taux de croissance du taux d'activité, $\tilde{a}(er)$ = taux de croissance du taux d'emploi, $\tilde{a}(he)$ = taux de croissance du temps de travail, et $\tilde{a}(\alpha)$ = taux de croissance de la productivité du travail. Par ailleurs, les composantes sont évaluées comme suit : (i) taux d'activité = taux d'activité per capita ; (ii) taux d'emploi = ratio entre le nombre de personnes employées dans le ménage per capita, et le taux d'offre de travail per capita ; (iii) Temps de travail = ratio entre les heures travaillées par semaine et par personne, et le nombre de personnes employées dans le ménage per capita ; (iv) Productivité du travail = ratio entre les dépenses per capita et les heures de travail per capita par semaine (Kakwani, Neri, Son, 2006) ; (2) Les taux de croissance peuvent différer légèrement de ceux du tableau 1, car ils sont calculés comme une différence logarithmique ; (3) Le taux de croissance du bien-être social est fondé sur une fonction de bien-être de Gini, selon la décomposition précédente ; (4) Ecart (2) - (1).

Source : INSTAT/DSM/ EPM 2001 et 2005, calculs Lachaud J.P.(2006)

3.2.2. Emploi et accumulation du capital humain

Dans le contexte actuel, les capacités du pays à relever les multiples défis de la compétitivité et du rehaussement des capacités productives dans tous les secteurs sont tributaires de la capacité de la main d'œuvre à assurer la maîtrise des nouvelles technologies. Le potentiel d'accumulation du capital humain dépend de l'environnement de formation et de professionnalisation des travailleurs.

Définition du capital humain

De manière conventionnelle, le capital humain désigne un grand ensemble de connaissances, et de capacités qui sont nécessaires dans la vie et pour le travail. Traditionnellement, le terme capital humain désigne les niveaux d'éducation et de santé des personnes pris comme élément de la productivité économique. Le capital humain désigne les qualifications et les compétences requises pour réussir sa vie : le travail, la famille et la société. Le travail comprend un ensemble de qualifications et de compétences requises pour obtenir et pour conserver un emploi au-delà de la compétence technique pour accomplir la fonction- comme l'autodiscipline et l'esprit d'équipe

La force de travail constitue un facteur indispensable à la performance et à la productivité des entreprises. Réciproquement, l'emploi est censé contribuer au renforcement des capacités individuelles et collectives des travailleurs, en termes d'employabilité, de développement des connaissances, d'adaptation professionnelle et de développement personnel. Cela constitue une des pierres angulaires du concept de travail décent prôné par le BIT

Les capacités du pays à relever les multiples défis de la compétitivité et du rehaussement des capacités productives dans tous les secteurs face à la mondialisation et aux impératifs de lutte contre la pauvreté dépendent de la capacité de la main d'œuvre à assurer la maîtrise des nouvelles technologies, des métiers ruraux et artisanaux, qui repose sur l'environnement de formation et de professionnalisation des travailleurs.

L'accumulation du capital humain à Madagascar est amoindrie par la faiblesse des investissements dans la formation. Les études précédentes sur la formation du personnel dans les entreprises industrielles ont révélé que les grandes entreprises ont une plus grande propension à recourir aux formations externes et internes des travailleurs. Le pourcentage qui est de 48% pour l'échantillon d'entreprises enquêtées correspondrait à la moyenne (40%) relevée dans les pays de la région sub-saharienne. Cela est en contraste avec la situation qui prévaut dans les petites entreprises, pour lesquelles seulement 10 pour cent des entreprises dispensaient une formation.

Le manque d'initiatives pour le développement du capital humain est attribué à plusieurs raisons, dont principalement, (i) le manque de programmes de formation et d'institutions adéquats, (ii) le manque de structure d'appui au financement des formations, (iii) les problèmes de coûts d'opportunité des formations

D'autre part, la contribution effective du système éducatif à l'amélioration de l'emploi reste faible. En effet,

- Sur le plan global, le bas niveau d'éducation de la main d'œuvre, estimé à une moyenne de quatre ans, est observé. Il ressort également des analyses que la proportion des travailleurs ayant un niveau d'éducation inférieur au primaire a considérablement augmenté comparativement aux années précédentes.
- Le système d'enseignement technique et de formation professionnelle qui doit assurer la formation initiale des jeunes est peu diversifié et répond de manière insatisfaisante aux besoins du marché, car il n'embrasse pas suffisamment les nouvelles technologies. Il manque également un maillage géographique et sectoriel appropriés, ce qui entraîne un déséquilibre régional qui aggrave le déficit de qualification qui est un problème majeur vécu par les régions, et surtout par les micro-entreprises. L'encadré ci-après donne une appréciation réaliste des contraintes vécues par le pays en matière de formation

Les faiblesses de la formation professionnelle à madagascar

L'inadéquation de l'offre et de la demande de travail à Madagascar est due à un curriculum scolaire inadapté qui ne répond guère aux exigences. En outre, la formation continue et professionnelle n'est qu'embryonnaire, alors qu'elle est essentielle pour assurer l'adaptation des travailleurs aux exigences du monde du travail. La formation ne s'arrête pas à la sortie de l'école et doit se poursuivre tout au long de la vie professionnelle. Malheureusement, la formation professionnelle coûte cher, notamment pour les PME et les entreprises ainsi que pour les travailleurs qui opèrent dans l'informel qui n'ont pas les moyens financiers et humains pour former leurs employés.

In Banque mondiale- 2009 Promouvoir l'emploi : au-delà des promesses pour une stratégie active et maîtrisée

Dans son étude relative à l'emploi, la pauvreté et le développement économique à Madagascar, Epstein¹⁷ relève le manque crucial de formation des travailleurs, en l'occurrence ceux qui sont employés dans le secteur informel, ou ceux qui exercent l'auto-emploi. Cette déficience attribuée au faible niveau de financement de la formation technique et professionnelle n'épargne pas le secteur formel, dont les capacités des travailleurs ne répondent pas à la demande sur le marché du travail, et ne suivent pas la rapide évolution des technologies de production

3.2.3. Emploi et capital social

La notion de capital social peut être appliquée à deux niveaux différents. Au niveau de la collectivité, «le capital social est constitué par les caractéristiques des organisations sociales tels que les réseaux, les normes ou la confiance sociale qui facilite la coordination et la coopération engendrant un bénéfice mutuel »¹⁸. Au niveau individuel, « le capital social d'un agent est une ressource sociale, issue des interactions culturelles et/ou structurelles avec d'autres agents, capables de générer des externalités durables qui affectent la situation économique de ces agents »¹⁹. Comme tout capital, il est à la fois une ressource et une valeur productive à caractère non fongible qui améliore la productivité individuelle. Contrairement au capital physique et au capital humain, le capital social génère des externalités positives en ce sens qu'il ne fait pas l'objet d'un investissement systématique individuel, et qu'il profite aussi aux personnes qui n'en sont pas dotées.

Pour le cas particulier de la société malgache, la notion de « fihavanana », qui a des liens étroits avec le capital social, fait partie de ses valeurs fondamentales. Elle accorde une importance particulière aux trois pôles du capital social : sur la confiance, sur la réciprocité « ny fitia mifamaly mahatsara fihavanana », et sur les réseaux « aleo very tsikalakalambola toy izay very tsikalakalampihavanana ». A travers ce dernier dicton, on peut mesurer l'importance du capital social, qui vaut plus que le capital financier. Le capital social peut prendre plusieurs formes. En ce qui concerne les réseaux, on peut considérer les associations ou mutuelles à caractère économique (comme les mutuels d'épargne et de crédit, les associations de gestion de l'eau ou des systèmes, les syndicats professionnels) d'irrigation et les associations à caractère social comme les associations religieuses, politiques, ethniques ou des voisinages. Quant aux relations de confiance, elles peuvent exister sur plusieurs niveaux : intra-ménage, famille, amis ou des voisinages.

Selon ces définitions, le capital social a des liens très étroits avec l'approche par les capacités de la pauvreté et le développement humain. Le capital social permet aux individus et aux institutions d'atteindre des objectifs individuels d'une manière plus efficace par la mobilisation de la puissance de la collectivité. Sur le plan social, il existe des corrélations positives significatives entre le capital social et la performance scolaire et le bien-être des enfants, la santé, et la sécurité. L'appartenance à un réseau peut être utilisée par un individu comme une sorte de label de bonne moralité pour faciliter l'accès à des biens et services comme le crédit. De même, les associations peuvent jouer le rôle d'assurances mutuelles et faire partie des mécanismes amortisseurs de la pauvreté en cas de chocs. Sur le plan économique, le cas de la Silicon Valley constitue une bonne illustration de l'impact du capital social sur la productivité et le succès économique. Au sein d'une entreprise, la confiance mutuelle entre les travailleurs renforce la cohésion, améliore l'ambiance et la motivation au travail. Les interactions entre les agents et le regroupement favorisent les échanges d'expériences, la fluidité de la circulation des informations, la confiance entre les agents, ce qui, à son tour, améliore le fonctionnement du marché des biens et des capitaux et diminue les coûts de transactions²⁰ (moins de frais de contrat, moins d'intermédiaires, etc.) et les charges (coûts liés au litige, à la surveillance et contrôle, etc.). En effet, les individus travaillent ensemble de manière efficace et efficiente lorsqu'ils se connaissent, se comprennent, se font confiance et s'identifient les uns aux autres. Comme corollaire à cela, une unité de production possédant un réseau social assez élargi pourra effectuer de manière informelle et simplifiée bon nombre d'opérations.

17 Employment, poverty and economic development in Madagascar : Gererd Epstein- 2008

18 Putman (1995)

19 Grooteart et van Bastelaer (2002)

20 Narayan et Pritchett (2000)

Des études ont montré aussi que la réduction de la pauvreté, du chômage et de la criminalité est mieux réussie si le niveau du capital social de la communauté est élevé²¹⁾. De même, le niveau du capital social agit positivement sur le niveau de revenus des ménages²²⁾. Dans le sens inverse, l'inégalité et l'hétérogénéité ethnique réduisent la participation aux activités sociales et donc le capital social individuel ou communautaire²³⁾. On ne peut pas négliger les effets négatifs du capital social comme l'exclusion et la marginalisation sociale, les hostilités intergroupes ou inter-réseaux, les effets de corporatisme limitant la concurrence et étouffant la liberté individuelle.

La problématique qu'on se pose est de savoir dans quelle mesure le statut vis-à-vis de l'emploi influe le niveau du capital social individuel ? D'un côté, le passage du statut de « sans emploi » au statut d'« actif occupé » augmente le niveau de capital social d'un individu. En effet, l'impact direct est que l'insertion dans le monde professionnel permet aux travailleurs de tisser des liens personnels en dehors des réseaux habituels tels que les réseaux familiaux, réseaux ethniques ou réseaux de voisinage. On peut citer les collègues du travail pour les salariés, les clients, fournisseurs, bailleurs de fond ou concurrents pour les travailleurs à son compte. De façon indirecte, l'exercice d'un emploi génère des revenus supplémentaires qui permettent à l'individu d'honorer ses obligations financières exigées par ses réseaux d'appartenance : cotisation, transferts émis, etc. De l'autre côté, la mise au travail peut avoir des effets négatifs sur le capital social aussi bien au niveau communautaire, intra-ménage qu'au niveau individuel. Par rapport aux chômeurs ou inactifs, le travail limite les temps consacrés aux activités communes ou sociales²⁴⁾ et aux obligations familiales surtout le fameux « dinidinika ambany tafotrano ». Cela se traduit au niveau communautaire par l'apparition des comportements individualistes, et, au niveau du ménage, par des mésententes familiales dues au manque de compréhension mutuelle.

Dans le cadre de cette analyse, on essaie d'apprécier les corrélations entre le statut vis-à-vis de l'emploi et le capital social sans se soucier les problèmes de causalité. En effet, dans le sens opposé des effets cités ci-dessus, les individus possédant des réseaux de connaissances ont vraisemblablement beaucoup plus de chance de trouver un emploi par rapport aux individus « isolés ». Compte tenu de la disponibilité des données, quatre variables ont été retenues pour mesurer le capital social²⁵⁾ : niveau de confiance aux autres membres de la société (membres de la famille, voisinages, membres du groupe ethnique, autres malgaches), degré de participation à des associations religieuses²⁶⁾, fréquence de la participation à des réunions (réunions de la communauté, discussion avec autrui pour soulever un problème, ou à des manifestations ou marches de protestation), fréquence des contacts avec des autorités ou notables (locales, régionales ou nationales). Quant au statut vis-à-vis de l'emploi, on considère quatre modalités : inactif ou chômeur, agriculteurs, travailleur indépendant, salarié du secteur formel, travailleur dépendant du secteur informel.

La base de données utilisée est issue de l'enquête « Afrobaromètre » réalisée à Madagascar en 2005. Elle couvre les individus de 18 ans et plus résidant en milieu urbain et rural.

Faible degré de confiance entre individus

La confiance tient un rôle de « lubrifiant » et catalyseur de l'économie puisqu'elle facilite et diminue les coûts des transactions et des réalisations des activités sociales communes. A Madagascar, on constate globalement un niveau relativement faible du degré de confiance des individus vis-à-vis des autres. En 2005, moins d'un tiers des malgaches ont déclaré pouvoir faire confiance à la plupart des gens. Les relations de confiance sont

21 Alesina et La Ferrara (1999)

22 Selon le fameux dicton « métrô – boulot – dodo »

23 D'autres variables proxy peuvent appréhender le capital social « intra-familial » : la présence du père dans le ménage, fréquence des activités impliquant en même temps les enfants et les parents, assistance de la mère aux réunions scolaires de ses enfants, nombre des amis des enfants que la mère connaît

24 Les associations de type professionnelles (syndicats ou associations des agriculteurs, groupement des opérateurs, groupe de développement local ou associations d'entraide) sont exclues dans le cadre de cette étude qui tente d'analyser les relations entre l'emploi et le capital social

25 D'autres variables proxy peuvent appréhender le capital social « intra-familial » : la présence du père dans le ménage, fréquence des activités impliquant en même temps les enfants et les parents, assistance de la mère aux réunions scolaires de ses enfants, nombre des amis des enfants que la mère connaît

26 Les associations de type professionnelles (syndicats ou associations des agriculteurs, groupement des opérateurs, groupe de développement local ou associations d'entraide) sont exclues dans le cadre de cette étude qui tente d'analyser les relations entre l'emploi et le capital social

naturellement plus importantes au sein de la famille, puis entre les voisins du quartier et au sein d'un groupe ethnique avec respectivement plus de 77%, 54% et 50% de réponses favorables. En dehors de ces cercles, le niveau de confiance reste faible. En général, il n'y a pas de différence significative entre les individus selon leur statut vis-à-vis de l'emploi. Par rapport aux « actifs occupés », les « sans emplois » sont un peu plus méfiants, et plus de 71% d'entre eux estiment qu'on doit faire très attention en traitant avec les autres. L'analyse plus détaillée selon le type d'emploi exercé permet de nuancer les résultats. En effet, les agriculteurs font relativement plus confiance aux gens que les autres travailleurs : plus de 38% de réponses favorables contre moins de 27% pour les « sans emplois ». Mais ce phénomène est limité au sein des groupes assez restreints comme la famille, le voisinage et le groupe ethnique. Dès qu'on en sort, les agriculteurs adoptent les mêmes attitudes que les autres catégories de travailleurs. A l'opposé, les travailleurs dépendants dans les micro-entreprises relativement moins confiants aux gens comparés aux autres travailleurs. Moins de 23% d'entre eux ont déclaré faire confiance aux gens. Cette méfiance est valable face à n'importe quel groupe d'individus : membre de la famille, voisinage, membre du groupe ethnique, et même face à quelqu'un ayant des liens de proximité naturels. Même vis-à-vis des autres membres de la famille, plus de 43% de ces travailleurs ne font pas confiance. Entre les employés du secteur formel et les dirigeants de micro-entreprises, aucune différence de comportement n'est observée en termes de niveau de confiance.

Adhésion aux réseaux relationnels

La question qui se pose est si l'appartenance à des réseaux sociaux a une étroite relation avec l'accès au marché du travail. Deux types de réseaux socioéconomiques générateurs de capital social sont considérés dans cette analyse : les associations religieuses et les associations de développement communautaire ou d'entraide. L'appartenance associative des malgaches dépend fortement du type d'association considéré. Pour ce qui est des groupes religieux, le niveau d'adhésion est relativement élevé. Moins de 37% des malgaches n'y sont pas affiliés. Cependant, le degré de participation est faible, puisque la majorité reste au stade de simples membres inactifs. Par ailleurs, si l'on considère les associations de développement communautaire ou d'entraide, le taux d'affiliation est assez faible : à peine 10% des malgaches en sont membres.

Généralement, le lien entre le statut vis-à-vis de l'emploi d'un individu et l'adhésion à des réseaux interpersonnels n'est pas très significatif. L'exception est faite pour les employés du secteur formel et ceux de l'agriculture. Pour les premiers, le taux d'affiliation à des groupes religieux est relativement élevé atteignant 83%, et, en plus, plus de 23% sont des membres actifs ou leaders officiels des associations. Tandis que, pour les travailleurs dans l'agriculture, presque la moitié d'entre eux n'adhèrent pas aux associations religieuses.

Contact avec des personnes d'influence dans la société

Un autre indicateur qui peut être élaboré à partir de la base de données et qu'on peut servir pour la mesure du capital social individuel est ses contacts avec les personnes d'influence dans la société. Cet indicateur pourrait capter différents types de facteurs générateurs des réseaux interpersonnels : d'une part les liens naturels et permanents comme les liens familiaux, liens de voisinage, liens professionnels, et, d'autre part, des liens « créés » suite à des événements conjoncturels dus essentiellement à la capacité d'approche individuelle. Ces personnes sont classées dans les catégories suivantes : représentant de l'autorité locale, représentant du parlement, représentant du gouvernement, représentant d'un parti politique, leader religieux et autres personnes d'influence non classées.

Les résultats mettent en lumière à la fois l'importance de l'influence du statut vis-à-vis de l'emploi et des effets de proximité. En effet, par rapport à ceux qui ont un emploi, ceux qui en sont dépourvus ont plus rarement eu des contacts avec les personnes d'influence de la société. Ces différences sont plus marquées notamment en ce qui concerne les fréquentations des responsables au niveau local ou régional tels que les représentants de l'autorité locale, les leaders religieux et les leaders traditionnels. Des écarts allant de 5 à 7 points des taux de fréquentation ont été observés entre ces deux catégories d'individus. L'autre fait marquant des résultats obtenus est la correspondance entre le type d'emploi exercé et la catégorie de personnes d'influence la plus

contactée. Les agriculteurs et les travailleurs dépendant des micro-entreprises fréquentent beaucoup plus les représentants de l'autorité locale, ainsi que les leaders traditionnels, tandis que les travailleurs du secteur formel ont plus de contact avec les leaders religieux. Les travailleurs indépendants des micro-entreprises se tournent plutôt vers les autres personnes d'influence non classées parmi les cinq principales catégories citées. Enfin, le dernier point saillant qu'on doit mentionner, est qu'une infime minorité des gens (moins de 10%) ont déclaré avoir eu des contacts avec des responsables au niveau national. Ce phénomène ne dépend nullement de la situation professionnelle des individus, qu'ils soient « actifs occupés » ou « inactifs ou chômeurs ».

Dans le but d'obtenir beaucoup plus de précisions dans les résultats, des analyses multivariées à l'aide de modèles logistiques ont été menées pour appréhender la corrélation entre le statut vis-à-vis de l'emploi et le capital social. Trois variables d'intérêts sont considérées. Il s'agit de trois variables « scores » constituées pour approcher les différentes dimensions du capital social, à savoir le degré de confiance aux gens, l'affiliation aux réseaux sociaux et le contact avec des personnes d'influence dans la société. Quant au statut vis-à-vis de l'emploi, deux types de variables ont été créés. La première variable distingue deux catégories d'individus : « actifs occupés » et « inactifs-chômeurs ». La deuxième variable fournit des catégories plus détaillées selon le type d'activité exercée : « inactifs-chômeurs », « agriculteurs », « travailleurs du secteur formel », « indépendants des micro-entreprises », « travailleurs dépendants des micro-entreprises ».

Deux points saillants ressortent de ces analyses. Premièrement, l'influence du statut vis-à-vis de l'emploi sur le capital social d'un individu est relativement faible. Il n'est corrélé positivement qu'avec le niveau de contact avec les personnes d'influence dans la société. Autrement dit, les actifs occupés ont beaucoup plus de chance d'avoir des relations avec ces personnalités, tandis que ses impacts sur le degré de confiance aux gens et sur l'appartenance aux réseaux sociaux ne sont pas significatifs. Deuxièmement, les agriculteurs ont des comportements spécifiques, ils sont moins affiliés à des réseaux sociaux, comparativement aux autres groupes sociaux.

3.2.4. Emploi et disparités du genre

3.2.4.1. Situation des femmes sur le marché du travail

Le marché du travail fonctionne toujours en défaveur des femmes qui accèdent peu aux emplois de qualité. Les études réalisées en la matière confirment une augmentation notoire du taux d'insertion des femmes dans les activités productives, ce qui laisse entrevoir plus d'opportunités d'accès aux revenus. Le taux d'activité des femmes est passé de 77,4 % à 84,6 entre 2001 et 2005 pour cent. Toutefois, les femmes ont encore un accès limité aux emplois de qualité, elles sont massivement employées dans le secteur informel et dans le secteur. De plus, les femmes sont beaucoup plus employées en qualité d'aides familiales, et ont des possibilités limitées d'insertion dans le secteur formel, le pourcentage étant estimé à 3,5 % en 2005.

Les données obtenues de l'enquête laissent entrevoir que la promotion du genre est reléguée au second plan par les PME. 56 % des responsables d'entreprises affirment qu'ils n'ont pas procédé au recrutement des femmes au sein des entreprises. 18% des entreprises confirment employer des femmes en qualité d'ouvriers salariés, contre 12% qui les recrutent en qualité de cadre.

D'autre part, le manque de stratégie pour la promotion de l'emploi et des revenus en faveur des femmes est patent au niveau des micro-entreprises. 51 % des responsables d'entreprises concèdent qu'ils n'ont pris aucune disposition spécifique pour l'amélioration de l'emploi et l'accès des femmes aux revenus.

3.2.4.2. Conditions de rémunération

Les femmes sont aussi victimes de discrimination en termes de rémunération

En 2005, les femmes gagnent en moyenne 66% des rémunérations procurées aux hommes, en effet elles occupent plutôt des emplois non qualifiés.

Les écarts sont aussi partiellement attribués aux différences relatives au niveau des capacités et des niveaux d'éducation dans certains secteurs spécifiques qui montrent une légère supériorité du niveau de capacité des hommes par rapport aux femmes.

Les parties précédentes ont permis d'avoir une vision holistique de la situation globale de l'emploi dans le pays, et par la suite d'établir les liens entre l'emploi et certains éléments constitutifs du développement humain.

La partie suivante abordera plus spécifiquement l'impact de l'emploi créé au sein d'une micro-entreprise, en cernant plusieurs dimensions : la création d'emploi, la mobilité intersectorielle du travail, la qualité du travail, la productivité du travail, la rémunération du travail, les conditions de travail. Il sera aussi procédé à une analyse comparative avec la dynamique de l'emploi dans les grands projets.

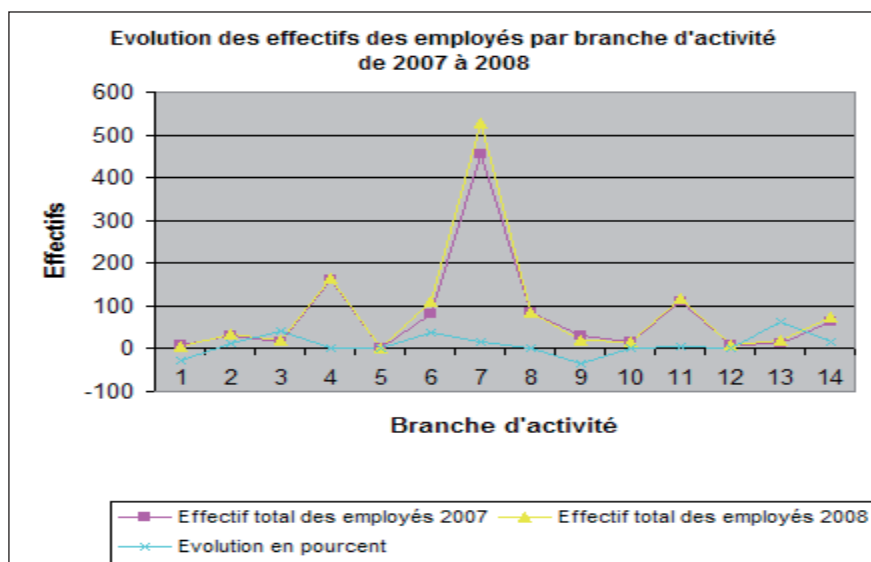
3.3 Micro-entreprises et transformation sur le marché du travail

L'importance des micro-entreprises sur le développement économique et social dans les pays en développement comme Madagascar suscite des débats houleux entre les différents décideurs politiques et les analystes selon leurs courants de pensée. En ce qui concerne l'impact des micro-entreprises sur le marché du travail, les avis sont très partagés. Pour certains, malgré leur prolifération en termes d'effectif, ces activités sont souvent considérées comme des activités faiblement rémunératrices et ont des effets pervers sur les performances économiques et sur la situation du marché du travail. La précarité de l'emploi due aux mauvaises conditions d'activités dans ces unités de production induit la faiblesse de la productivité du travail, favorise l'apparition du travail des enfants et réduit considérablement l'accumulation du capital humain. D'autres courants de pensées affirment que les micro-entreprises tiennent un rôle crucial dans le processus de développement économique, notamment compte tenu de leur forte capacité de résorption du surplus de demande de travail.

3.3.1. Micro-entreprises et mobilité intersectorielle du travail

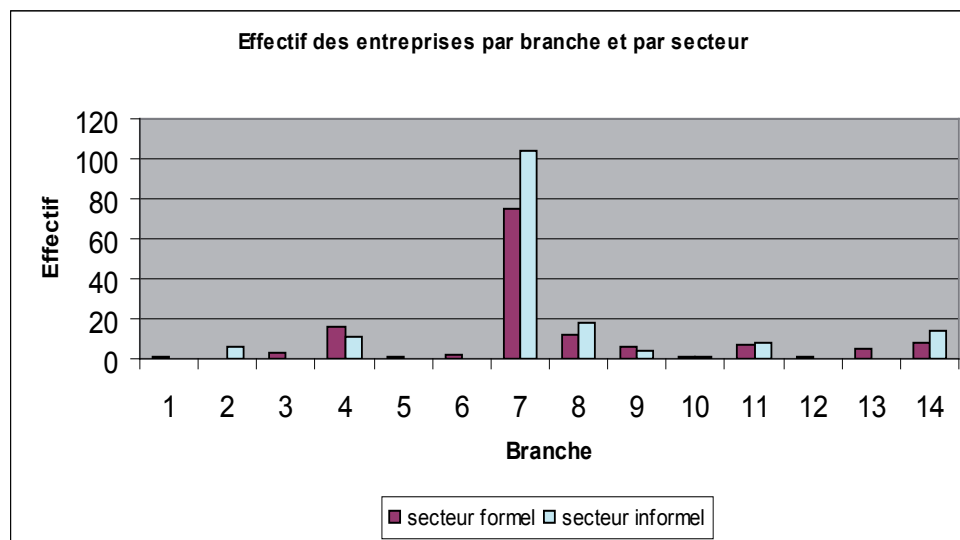
La structure de l'emploi dans les PME enquêtées confirme la tendance observée globalement dans l'ensemble du pays. La structure de l'emploi dans les PME enquêtées révèle une prédominance de la branche d'activité commerce qui regroupe 42% des employés, tel qu'il est présenté dans le graphe ci-après. Cela confirme la tendance globale observée dans les ENA à Madagascar, qui fait apparaître qu'elles exercent en grande partie dans ce secteur.

Graphique 9 : Evolution des effectifs des employés par branche d'activité de 2007 à 2008



La structure de l'emploi aussi bien dans le secteur formel qu'informel montre que les travailleurs sont concentrés dans le commerce. Les travailleurs sont concentrés dans le commerce, suivie des activités de fabrication, des emplois dans l'immobilier, des activités de transport, des hôtels et restaurants (Graphique N°9)

Graphique 10 : Histogramme des effectifs des entreprises par branche et par secteur



La mobilité intersectorielle est encore limitée, même si la dynamique est amorcée. Les données relatives aux emplois dans les différentes régions montrent qu'il n'y a pas de mobilité intersectorielle stable.

Néanmoins, il est constaté une amorce de développement de l'emploi dans les secteurs du tourisme et des activités de constructions, notamment dans les régions d'Alaoatra Mangoro, de Toalagnaro et de Nosy-Be qui ont bénéficié de la présence de grands projets miniers et des projets pôles intégrés de croissance.

Les régions du Diana, du Boeny, de la Haute Matsiatra se distinguent par la relative importance de l'emploi dans les activités de fabrication. Une concentration de l'emploi est observée dans le secteur des hôtels et restaurants et du commerce dans la région d'Antsirabe. En ce qui concerne la région d'Anosy, il est constaté une nette augmentation de l'emploi dans le secteur des BTP pour la période de 2007- 2008, avec une augmentation de 36 pour cent, ce qui reflète les investissements substantiels consentis par les grands projets qui interviennent dans la région (QIT-FER- PIC). L'emploi dans le domaine des activités extractives dans la région d'Alaoatra Mangoro a également connu une évolution remarquable, avec une augmentation de 54% pour les PME constituant l'échantillon.

En dépit de cette évolution appréciable, il est relevé que les emplois créés sont souvent temporaires, et n'induisent pas une mobilité sectorielle stable. Cet état des choses confirme que les débats concernant la contribution effective et continue des grands projets à la promotion et à la durabilité de l'emploi demeurent d'actualité, et nécessitent une amélioration.

3.3.2. Contributions et capacités des micro-entreprises dans la création d'emplois

L'importance des micro-entreprises dans le développement économique et social dans les pays en développement est indiscutable. Les contributions les plus significatives des micro-entreprises sur l'ensemble de l'économie sont liées à la création d'emploi. Beaucoup d'individus, qui étaient au chômage et qui constituaient des lourdes charges de la société y trouvent des emplois rémunérés, ce qui atténue de façon significative l'incidence de la pauvreté.

Les micro-entreprises restent les plus grands pourvoyeurs d'emploi dans tous les secteurs. En 2005, les micro-entreprises ont employé plus de 89% de l'ensemble des actifs occupés à Madagascar. Compte tenu de l'importance des activités rurales et de l'agriculture, qui, naturellement, fait gonfler cette proportion, il s'avère plus intéressant de limiter l'investigation aux seules activités non agricoles. Même à ce niveau, les micro-entreprises restent le premier secteur pourvoyeur d'emplois. Elles créent plus de 51% de l'ensemble des emplois à Madagascar. Même si l'on restreint le champ géographique de l'analyse en milieu urbain, la capacité d'absorption de la main d'œuvre par les micro-entreprises reste la plus élevée par rapport aux autres secteurs d'activités. Elles occupent plus de 46% des actifs urbains, contre 39% pour les entreprises privées formelles et 13% pour le secteur public. Le rôle prépondérant des micro-entreprises dans la création d'emploi est observé pratiquement dans toutes les régions et atteint ses plus hauts niveaux dans les régions sud de Madagascar : 75% des emplois créés dans la région d'Atsimo Andrefana et 73% dans la région d'Androy. Les seules régions, où le poids des emplois créés par les micro-entreprises sont inférieurs à ceux des emplois créés par les entreprises privées formelles sont celles d'Analamanga et de Diana : respectivement 40% contre 49%, et 43% contre 45%.

Cependant, la forte capacité de création d'emplois est circonscrite à quelques secteurs Cette forte capacité de création d'emplois des micro-entreprises n'est observée que dans deux branches d'activités: le commerce avec plus de 92% d'emplois créés, et, dans une moindre mesure, les «autres services» (autres que l'éducation, santé, transport et administration publique) avec 57% des emplois créés. Cependant, cette capacité de création d'emploi des micro-entreprises diminue d'importance au fur et à mesure que le niveau d'éducation des catégories d'offre de travail considéré est élevé: plus de 70% des emplois créés chez les non instruits à moins de 14% d'emplois créés chez les universitaires.

Tableau 27 : Structure des emplois par région selon le secteur institutionnel (Unité : %)

REGION	Public	Entreprise privée	ONG	Micro-entreprise	Autre	Ensemble
Analamanga	10,8	49,0	0,3	39,8	0,2	100,0
Vakinankaratra	11,9	34,6	0,4	53,0	0,2	100,0
Itasy	9,7	19,4	0,8	70,0	0,1	100,0
Bongolava	22,0	24,6	3,3	50,2	0,0	100,0
Mahatsiatra Ambony	14,3	32,0	0,3	53,5	0,0	100,0
Amoron'i Mania	16,0	27,6	0,3	56,1	0,0	100,0
Vatovavy Fitovinany	19,3	16,7	0,1	63,9	0,0	100,0
Ihorombe	17,1	17,3	0,8	64,4	0,4	100,0
Atsimo Atsinanana	9,7	16,2	7,3	66,6	0,2	100,0
Atsinanana	21,0	30,1	2,2	46,5	0,3	100,0
Analanjirifo	25,7	5,6	1,0	67,0	0,7	100,0
Alaotra Mangoro	7,8	21,3	0,3	70,7	0,0	100,0
Boeny	11,8	33,9	1,6	51,7	1,0	100,0
Sofia	28,6	24,4	1,4	45,6	0,0	100,0
Betsiboka	17,9	14,2	1,3	66,7	0,0	100,0
Melaky	12,1	17,3	0,3	69,3	1,0	100,0
Atsimo Andrefana	9,7	13,2	0,9	75,6	0,6	100,0
Androy	19,5	6,8	0,0	73,7	0,0	100,0
Anosy	17,2	18,6	0,7	61,0	2,5	100,0
Menabe	20,1	34,0	1,2	44,5	0,2	100,0
DIANA	9,2	45,6	1,1	43,5	0,7	100,0
SAVA	12,9	38,7	0,6	47,8	0,0	100,0
Ensemble	13,1	34,1	0,8	51,8	0,3	100,0

Source : INSTAT/DSM/EPM2005

Deux problématiques majeures sont souvent évoquées quand on traite la création d'emploi dans le secteur des micro-entreprises: l'installation dans ce secteur est-elle un choix délibéré ou une situation subie par les actifs ? Est-elle une étape transitoire dans la trajectoire professionnelle d'un actif ou bien un statut permanent ? En effet, ce n'est pas tous ceux qui sont des travailleurs indépendants à un moment donné qui optent volontairement pour ce statut. Selon la vision traditionnelle du secteur informel prônant le dualisme sur le marché du travail²⁷⁾, les travailleurs indépendants de ce secteur ne comptent pas y exercer indéfiniment de plein gré, mais n'attendent que des opportunités d'emplois offertes pour intégrer le secteur formel. De même, certains travailleurs dans le secteur formel ont voulu, dès le début de leur carrière professionnelle, seulement acquérir des compétences et accumuler des capitaux physiques ou financiers dans le secteur formel et ne font qu'attendre les moments favorables pour se lancer dans leurs propres activités. Ainsi, pour indiquer les choix des actifs à ce moment précis, au lieu d'analyser les occupations effectives du statut de travailleur indépendant, on privilégie leurs perspectives d'emploi. Contrairement à l'hypothèse de « libre entrée »²⁸⁾ dans le secteur informel, cette nouvelle approche part du constat de l'existence des diverses contraintes sur le marché du travail dans les pays en développement ne permettant pas aux offreurs de travail de réaliser leurs « rêves »²⁹⁾.

Les résultats issus de l'enquête 1-2-3 sur le secteur informel réalisée en 2004 dans l'agglomération d'Antananarivo³⁰⁾ fournissent des éléments de réponse appréciables pour élucider les motifs des choix du statut de travailleur indépendant. Les résultats réfutent la thèse souvent admise selon laquelle l'installation dans le secteur des micro-entreprises est une situation subie par les individus qui n'ont pas réussi à trouver des emplois salariés dans le secteur formel. Le salariat protégé ne constitue pas l'horizon indépassable de la main-d'œuvre et la réorientation vers l'auto emploi dans le secteur informel est en général remarquée. La majeure partie des chefs d'unités de production considère le secteur informel comme un mode privilégié d'insertion sur le marché de travail. En particulier, plus de 29 % évoquent la possibilité d'obtention d'un meilleur revenu par rapport au salaire auquel ils pourraient prétendre dans le secteur formel, et 24 % refusent le statut de travailleur dépendant. Par ailleurs, moins de 15 % des dirigeants de micro-entreprises ont choisi ce secteur parce qu'ils n'ont pas trouvé d'emplois salariés dans le secteur moderne.

En général, la mise en son propre compte n'est pas un passage temporaire ou provisoire mais un statut permanent. Les opérateurs des micro-entreprises comptent continuer leurs activités actuelles toujours avec beaucoup d'optimisme. En effet, près de 65% d'entre eux considèrent qu'il existe un avenir pour leur propre unité de production. Ce jugement positif sur l'avenir de l'établissement dépasse la simple intuition que les micro-entreprises seront amenées à jouer un rôle économique de premier plan au cours des prochaines années, notamment dans le secteur de production. En effet, près de 43% des chefs d'unités de production informelles souhaitent voir leurs enfants reprendre leur activité s'ils le désiraient. Le secteur informel est donc bien associé à un mode d'insertion sociale et économique encore valorisé aujourd'hui dans la capitale malgache.

27 Lewis (1954), Harris-Todaro (1970)

28 Lewis (1954), Harris-Todaro (1970)

29 Maloney (1999)

30 F. Rakotomanana (2005)

Tableau 28 : Perspectives d'avenir des dirigeants de micro-entreprises en 2004 (%)

BRANCHE	Déclare que l'UPI a un avenir meilleur				Désire voir ses enfants continuer			
	1995	1998	2001	2004	1995	1998	2001	2004
Industries :	87,1	78,9	69,7	74,8	66,9	52,7	52	55,7
• Agro-alimentaire	77,3	74,4	84,3	50,8	59,7	33,3	36,8	34,1
• Confection	87,6	78,8	69,7	76	64	49	56,3	54,4
• Autres	90,9	81,4	61,7	86	77,9	63,1	40,2	59,6
• BTP	88,7	78,3	74,6	65,3	72	59,7	63,9	58
Commerce :	64,9	67,4	61,0	64,4	46	48,1	32,9	36,3
• Produit primaire	64,3	67,3	60,6	73,7	48,8	49,7	38,5	51
• Produit industriel	66,2	67,4	61,3	55,9	39,4	45,9	28,2	23,8
Services :	60,8	61,8	49,8	55,3	41,4	44,9	26,2	36,7
• Ménage/entreprise	64,5	57,8	46,2	50,7	44,7	44,3	23,7	35,9
• Restauration	69,8	84,1	78,5	72,3	39,2	58	40,8	43
• Transport	43,3	62	50,3	60,2	34,2	39	29,3	33,9
TOTAL	71,6	69,6	60,4	64,5	52,1	48,5	37,1	42,8

Sources : Enquêtes 1-2-3 1995, 1998, 2001, 2004 phase 2, MADIO-INSTAT.

Toujours basés sur les données issues de cette enquête, une étude plus approfondie effectuée pour identifier les déterminants du désir du statut de travailleur indépendant³¹⁾ à l'aide des modèles logistiques a permis non seulement de confirmer les résultats exposés ci-dessus, mais aussi de montrer d'autres originalités des cas de Madagascar. Tout d'abord, selon ces résultats, les activités indépendantes ne sont pas les refuges des mal-lotés. La pauvreté matérielle ou monétaire n'est pas une caractéristique des individus qui veulent exercer une activité indépendante. Deuxièmement, la thèse de « libre entrée » dans la mise à son propre compte est remise en cause. En effet, pour l'installation effective dans le statut de travailleur indépendant, l'appui financier extérieur constitue un facteur principal. Son effet est beaucoup plus important chez les femmes. Il est indispensable non seulement pour l'apport en capital initial, mais constitue une garantie psychologique pour la création d'une nouvelle unité de production.

3.3.3. Micro-entreprises et qualité du travail

Les effets bénéfiques des micro-entreprises sur la réduction de la pauvreté via la création massive d'emplois peuvent être limités par plusieurs facteurs tels que la faible rentabilité des activités économiques dans lesquelles les membres actifs des ménages sont engagés, le faible niveau du capital humain des actifs et le taux de dépendance relativement élevé au sein des ménages limitant la participation sur le marché du travail. La qualité du travail constitue une pierre angulaire du cercle vertueux des relations entre la croissance économique et la réduction de la pauvreté via la création d'emplois: taux de croissance économique élevé, accroissement de la capacité productive, opportunités d'emplois avec amélioration de la productivité absorption et intégration progressives des chômeurs et des sous-employés dans les activités économiques à productivité élevée, amélioration de la productivité dans les différents secteurs d'activités, réallocation de la main d'œuvre au profit des secteurs à forte productivité, augmentation des salaires réels : des revenus des travailleurs indépendants et des revenus salariaux, possibilités réelles aux travailleurs d'investir beaucoup plus dans l'éducation et dans la formation professionnelle aussi bien pour eux-mêmes que pour leurs enfants, nouvelle augmentation de la capacité productive de la main d'œuvre future, création des conditions favorables à la croissance économique forte et soutenue.

Des écarts significatifs sont constatés entre les micro-entreprises et le secteur formel en matière de qualité du travail.

31 F. Rakotomanana (2008)

L'analyse montre que la différence entre les micro-entreprises et le secteur formel est très significative en termes de niveau d'instruction. Plus de 30% des travailleurs dans les micro-entreprises sont non instruits et plus de 58% n'ont pas dépassé le niveau primaire. Les universitaires ne représentent que moins de 1% de l'ensemble de la main d'œuvre. Ces constats sont en contraste avec ce qu'on observe dans le secteur public et le secteur privé formel où respectivement plus de 38% et 14% des employés sont des universitaires. Les écarts entre ces différents secteurs sont aussi importants que ce soit en milieu urbain ou en milieu rural. Même si on n'inclut que la main d'œuvre non agricole, on retrouve pratiquement les mêmes chiffres: 16% de la main d'œuvre non instruits, et moins de 4% d'universitaires.

Ces pourcentages élevés de travailleurs peu instruits dans les micro-entreprises induisent un manque de créativité, de capacité d'innovation et une faible qualité de travail.

Tableau 29 : Niveau d'instruction par secteur institutionnel (Unité : %)

NIVEAU	Secteur Public	Secteur privé formel	ONG	Micro-entreprises	Ensemble
Sans instruction	1,2	12,3	23,1	30,4	28,3
Primaire	15,9	41,5	26,1	58,1	55,7
Secondaire	44,3	31,6	24,4	10,7	13,2
Supérieur	38,5	14,6	26,3	0,9	2,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : INSTAT/DSM/EPM2005

L'analyse selon la tranche d'âge montre de que des faibles différences entre les jeunes travailleurs des micro-entreprises et leurs homologues des autres secteurs en termes de niveau d'éducation. Les écarts deviennent de plus en plus importants au fur et à mesure qu'on considère des catégories de travailleurs plus âgés. Ce phénomène amène à conclure que les micro-entreprises perdent progressivement une partie de la main d'œuvre de bonne qualité vers d'autres secteurs, et que les expériences acquises dans les micro-entreprises ont les mêmes valeurs que celles acquises dans d'autres secteurs pour l'accès à d'autres types d'emplois.

Tableau 30 : Niveau d'instruction des travailleurs dans les micro-entreprises selon la branche (Unité : %)

Branche	Sans instruction	Primaire	Secondaire	Supérieur	Total
Agriculture/primaire	32,0	58,8	8,7	0,6	100,0
Industrie alimentaire	6,6	26,1	67,3	0,0	100,0
Textile	2,5	24,6	55,1	17,8	100,0
BTP/HIMO	18,0	43,8	33,0	5,2	100,0
Autres industries	22,9	54,6	18,7	3,9	100,0
Commerce	13,0	52,8	30,6	3,6	100,0
Transport	14,9	37,4	37,9	9,8	100,0
Santé privée	0,0	0,0	4,7	95,3	100,0
Autres services privé	20,6	52,7	24,3	2,4	100,0
Total	30,4	58,1	10,7	0,9	100,0

Source : INSTAT/DSM/EPM2005

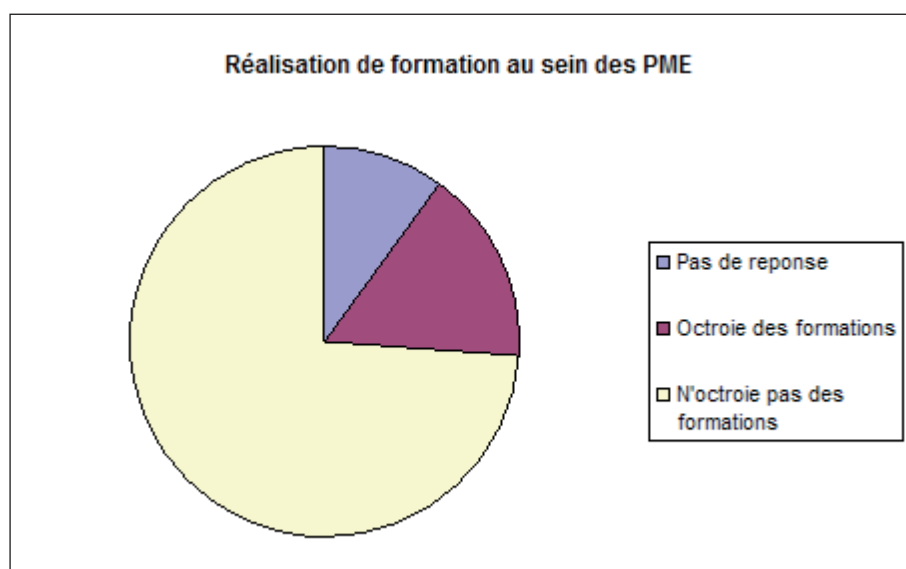
Même au sein des micro-entreprises, l'hypothèse sur la mobilité de la main d'œuvre mieux éduquée vers les activités secondaires ou tertiaires est mise en évidence. En effet, la comparaison des distributions entre les branches d'activité des différentes catégories d'actifs selon le niveau d'éducation met en lumière la forte intensité en ressources éducatives de quelques branches d'activités des micro-entreprises telles que le textile,

l'industrie alimentaire. Dans ces branches d'activité, respectivement plus de 72% et 67% des travailleurs ont atteint les niveaux secondaire ou universitaire.

Le manque d'amélioration de la qualité du travail résulte aussi du déficit chronique de formation au niveau des micro-entreprises. Les initiatives de formation provenant des responsables des micro-entreprises de l'échantillon d'enquête sont sporadiques, et excluent les perspectives d'amélioration de la qualité du travail. Le manque crucial de dispositifs de formation est patent, avec 73 % des responsables d'entreprises qui déclarent qu'ils n'ont développé aucune action de formation en faveur des employés.

Pour ce qui est de la fréquence des formations procurées, 80 % des responsables d'entreprises enquêtés n'ont fourni aucune réponse à ce sujet. 14 % des employeurs affirment que les formations procurées n'ont fait l'objet d'aucune programmation.

Graphique 11 : Réalisation des actions de formation par les entreprises



Il ressort de l'enquête que les formations procurées par les PME qui s'y investissent sont restreintes dans des domaines tels que la comptabilité, les formations de base en BTP, les techniques commerciales, les formations pratiques de base. Les formations embrassent insuffisamment les domaines relevant des technologies avancées et les nouvelles techniques de production, à l'exception des rares cas cités pour les formations spécialisées en matière d'hôtellerie, d'informatique procurées par les projets PIC à Taolagnaro et à Nosy-Be

3.3.4. Micro-Entreprises et productivité du travail

Selon les acceptions du BIT, l'analyse de la productivité est basée sur l'utilisation efficiente et efficace de toutes les ressources: travail, capital, terre, matières, énergie, information, temps. Il existe trois grandes catégories de facteurs de productivité :

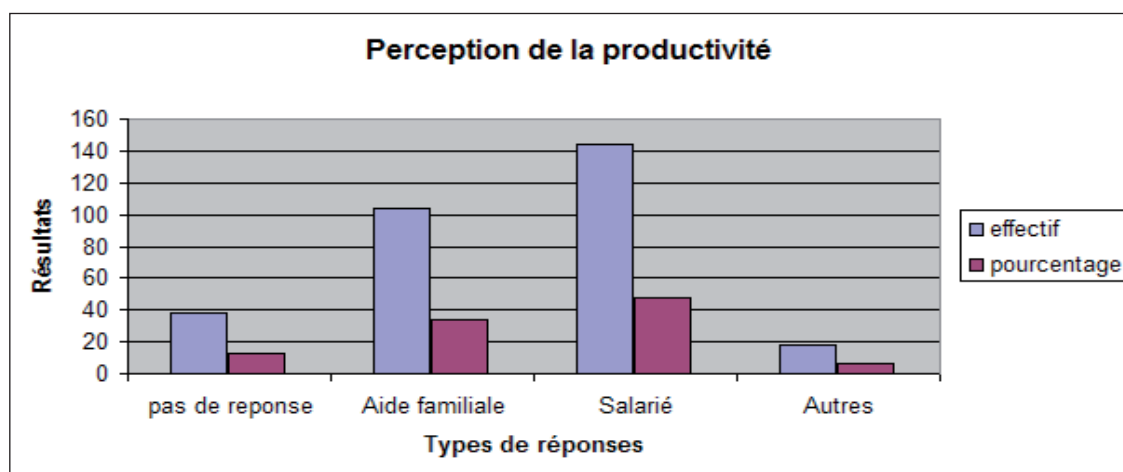
- les facteurs liés au travail effectué
- les facteurs liés aux ressources naturelles
- les facteurs liés à l'environnement

La productivité du travail compare la production réalisée à la quantité de travail utilisée. La quantité de travail peut être mesurée simplement par le nombre de travailleurs (ou nombre d'emplois) ; C'est le rapport entre la production générée par un système de production de biens ou de services et les facteurs mis en œuvre pour l'obtenir. Ainsi la productivité se définit comme l'utilisation efficiente de ressources - travail, capital, terre, matières, énergie, information – pour la production des biens ou de services. La disponibilité d'une main d'œuvre suffisante de qualité figure parmi les garanties de la productivité

Perception de la productivité des travailleurs :

Les critères de choix des travailleurs dans les micro-entreprises faisant partie de l'échantillon de l'enquête tiennent peu compte des impératifs de productivité. Les employeurs considèrent que le statut des employés n'influe pas de manière substantielle sur la productivité des travailleurs: en effet, 34 % des employeurs sont d'avis que les employés faisant partie de la catégorie des aides familiales sont plus productifs, contre 47 % qui estiment que les employés salariés ont une plus grande capacité productive.

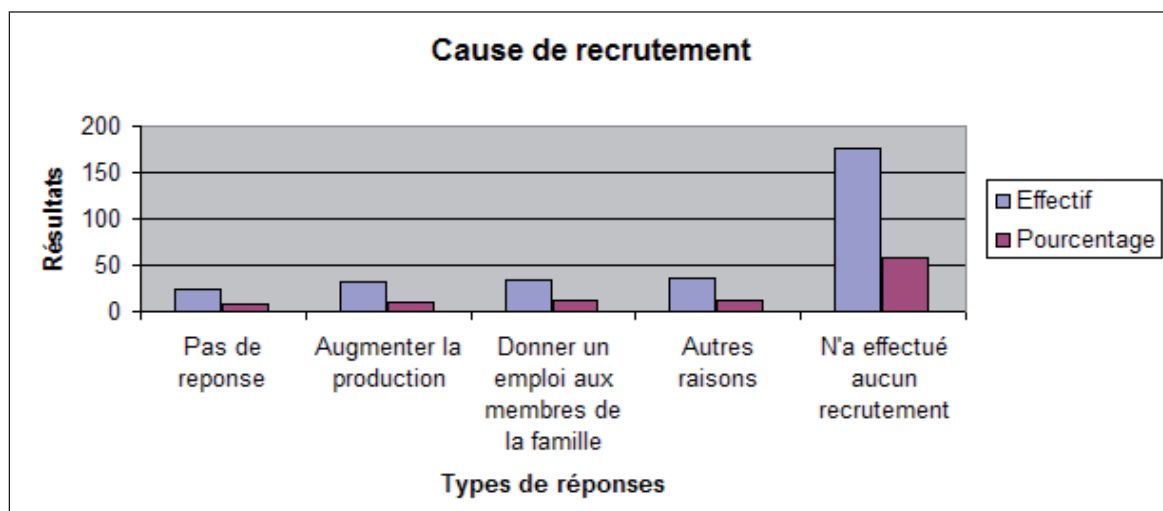
Graphique I2 : Perception de la productivité



En outre, parmi les autres catégories d'employés classées parmi les plus productifs, les employeurs ont cité les employeurs eux-mêmes, et les travailleurs saisonniers.

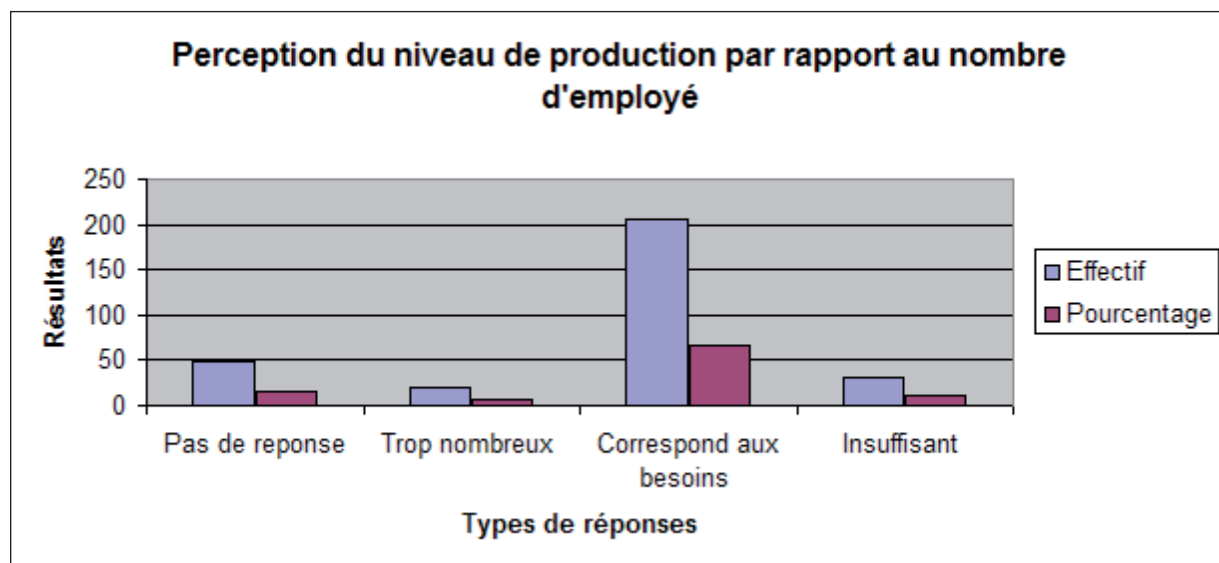
Les motifs de recrutement des employés sont révélateurs du souci des employeurs de répondre aux exigences de productivité : Un pourcentage infime de responsables d'entreprises enquêtés (10 %) évoque l'augmentation de la production et l'amélioration de la productivité parmi les motifs de recrutement. Un nombre significatif d'entreprises affirme ne pas avoir procédé à un recrutement dans un passé récent, ce qui pourrait s'expliquer par: les contraintes inhérentes aux entreprises qui limitent les capacités de recrutement et une conscience limitée des liens entre la productivité et la mise à disposition d'un nombre suffisant de main d'œuvre de qualité

Graphique I3 : Motifs du recrutement



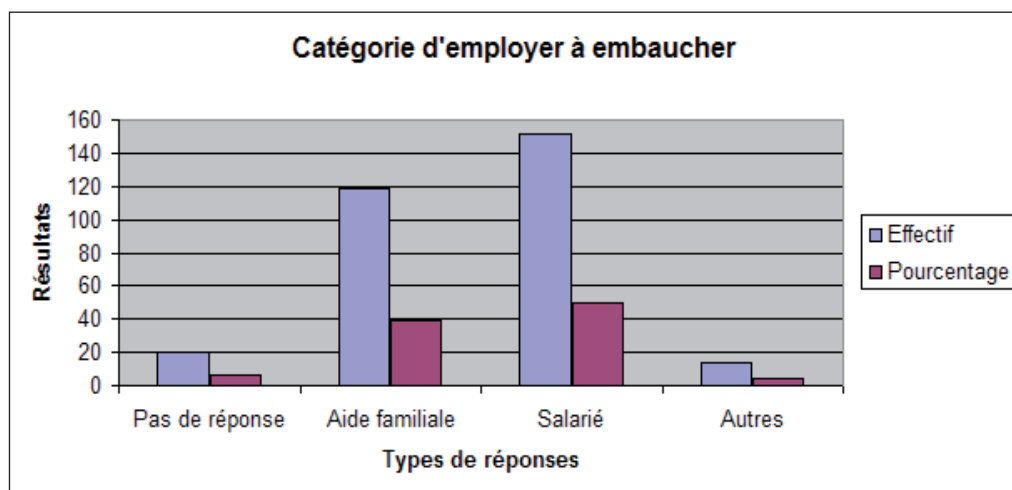
En outre, les employeurs considèrent que le nombre d'employés mobilisés ne constitue pas un problème majeur pour maintenir le niveau de production

Graphique 14 : Perception du niveau de production par rapport au nombre d'employés



Concernant les préférences en matière de recrutement pour la main d'œuvre familiale et la main d'œuvre salariée, il n'y pas de différence majeure entre les employeurs qui opteraient pour la main d'œuvre familiale (39 pour cent) et la main d'œuvre salariée (40 pour cent) en cas de recrutement futur, quoiqu'il y ait une légère différence en faveur du recrutement d'une main d'œuvre salariée.

Graphique 15 : Catégorie d'employés à embaucher



3.3.5. Micro-Entreprises et rémunération du travail

Le niveau de rémunération des ouvriers employés dans les PME peut être apprécié par le montant moyen du salaire versé annuellement par les entreprises, qui est de 5.218.000 Ariary dans les entreprises du secteur informel. Les résultats de 2005 indiquent que les salaires moyens annuels des entreprises du secteur industrie et du commerce ont été respectivement de l'ordre de 2.200.000 Ariary et de 1 600.000 Ariary.

3.3.6. Micro-Entreprises et législation du travail : un respect mitigé des principes et des droits fondamentaux au travail

Les micro-entreprises affichent une attitude de défiance aux principes et droits fondamentaux au travail. Le positionnement des MPE et leurs statuts par rapport à la législation du travail peuvent être analysés sur la base des pratiques et des tendances observées dans les différentes régions, et par le respect des obligations patronales.

Les résultats de l'enquête mettent en évidence que la majorité des employés ne font pas l'objet d'une déclaration officielle. Ainsi, un certain nombre de PME opérant dans la région d'Antananarivo adjudicataires de marchés publics ne déclarent que les que les salariés travaillant pour les projets concernés. La situation est analogue dans les régions où les PME opèrent, principalement dans le secteur informel, où les garanties d'application des dispositions de la législation du travail, et le respect des réglementations liées à l'hygiène et la sécurité au travail sont limitées. Les charges sociales déclarées par les entreprises ne représentent que 27 % des charges patronales dues. Cette situation est imputable au manque de formation et d'information en matière de législation du travail, et à la situation de précarité de l'emploi qui incite peu les travailleurs du secteur informel à revendiquer leurs droits

Les réponses fournies qui ont trait aux obstacles rencontrés pour l'amélioration du travail et de la productivité des travailleurs ramènent à la considération des lacunes identifiées concernant l'environnement global du travail, incluant la législation du travail, les conditions d'hygiène et de sécurité au travail. Un nombre relativement important de répondants fait mention de l'inadéquation des conditions de travail qui altère l'amélioration du travail et de la productivité.

Des déficiences alarmantes en matière de culture du travail qui altèrent la productivité

Le développement insuffisant de la culture du travail est une des faiblesses majeures identifiées au niveau de la main d'œuvre des micro-entreprises. Les employeurs entérinent l'acuité du problème de manque de culture du travail au niveau des employés, qui se concrétise par le manque de discipline, la motivation insuffisante, le manque d'honnêteté. Il apparaît que les travailleurs épousent insuffisamment les principes de la rationalité économique dans leurs comportements professionnels. Ces problèmes évoqués par plus de 30% des personnes interviewées s'en ressentent sur les performances et le rendement des entreprises et requièrent des mesures correctives énergiques. Cependant, la faiblesse de la gouvernance de l'emploi qui est perceptible au niveau des employeurs ne saurait être éludée. En effet, il est indéniable que les responsables d'entreprises adhèrent peu aux principes du travail décent et de la promotion de la justice sociale dans le monde du travail. De ce fait, les défis à relever sont encore incommensurables pour une amélioration significative des rémunérations, des relations de travail et de la sécurité sociale des travailleurs, et qui sont essentiels au développement humain des travailleurs et à la conformité aux paradigmes du travail décent.

3.4 Impact des grands investissements sur l'emploi

3.4.1. Effets positifs directs attendus :

L'attraction des grands investisseurs étrangers figure parmi les axes principaux des politiques gouvernementales successives à Madagascar pour pallier à la faible capacité de l'économie à résorber le surplus d'offre sur le marché du travail et d'améliorer les conditions de vie des ménages. La mise en œuvre des grands projets peut avoir des impacts économiques, sociaux au niveau local, régional et national.

Les effets directs sur l'emploi (emplois temporaires ou permanents) et le revenu sont attendus de ces grands projets attendus concernent. A moyen terme, l'installation des grands projets devrait favoriser les investissements en capital humain : la main d'œuvre locale mobilisée dans le cadre des projets bénéficie ainsi des transferts de compétences et de technologies à l'aide des formations spécialisées ou sur le tas. Les transferts de compétences entre investisseurs peuvent s'effectuer avec les grands projets opérant en partenariat avec les opérateurs locaux.

Cependant, plusieurs facteurs peuvent se dresser en obstacle à la création massive d'emplois. Le potentiel offert par les grands projets dans la création d'emplois n'écarte pas les probabilités de diminution, du fait de leur

tendance à l'adoption des modes de production intensive en capital. Plusieurs motifs sont avancés: recherche de plus d'efficacité ou rentabilité, diminution du coût unitaire, manque de compétences locales nécessitant des techniques économisant le facteur travail, souci de conserver les normes internationales de qualité. En second lieu, l'installation des grands projets ne pourrait que «transformer» ou «muter», au lieu de créer des emplois et aussi accroître l'inégalité salariale du moins à court terme au cas où la capacité d'absorption de la région en termes de quantité et qualité de travail disponible n'est pas suffisamment élevée. Certains groupes spécifiques de travailleurs qualifiés se trouvent souvent favorisés par rapport aux autres catégories notamment les travailleurs non qualifiés. Ainsi, la forte pression sur la demande de travail qualifié, dont l'offre est assez limitée la plupart du temps dans les pays en développement comme Madagascar, conduit inévitablement à la hausse du niveau relatif de salaire de ce type de travail. Le recours à des employés en provenance d'autres régions ou même de l'étranger est un phénomène à ne pas écarter et qui provoque des effets beaucoup plus graves sur l'inégalité surtout que le coût de la main d'œuvre à Madagascar est parmi les plus faibles dans le monde.

Les grands projets peuvent engendrer d'autres effets indirects positifs sur le marché du travail. Les grands projets ont des effets d'entraînement sur d'autres secteurs productifs de l'économie: les revenus supplémentaires générés via les salaires distribués augmentent le niveau de la demande globale. L'ajustement de l'offre globale nécessite l'augmentation en volume et la diversification de la production de biens et services, et donc, des demandes de travail supplémentaires. Dans un premier temps, tout cela conduit à l'augmentation de la productivité et de la rémunération des facteurs de production (dont le travail) et à la baisse du taux de sous-emploi et taux de chômage. Dans un deuxième temps, certaines catégories d'inactifs comme les travailleurs découragés ou les chômeurs déguisés pourraient se réinsérer sur le marché du travail. L'amélioration de la qualité de l'offre globale de la main d'œuvre fait aussi partie des effets indirects attendus de la mise en œuvre des grands investissements. En effet, ces activités exigent une meilleure valorisation de la qualité du travail et favorisent l'amélioration de l'effet externe du capital humain. En outre, des cas d'interventions directes de ces grands projets dans les domaines sociaux tels que l'éducation et la santé agissent positivement sur la qualité, la productivité globale du travail dans la région. Enfin, l'amélioration des infrastructures routières et de communication mises en place dans le cadre des grands projets peut contribuer à une meilleure mobilité du travail diminuant les disparités régionales en termes de conditions de travail et d'autres problèmes liés à la segmentation du marché du travail.

Deux thèses sur les impacts de l'implantation du grand projet minier à Taolagnaro

L'environnement économique de Taolagnaro a connu un développement spectaculaire depuis ces six dernières années. Avec la nouvelle reprise des activités touristiques après la crise de 2002, la mise en œuvre du projet Pôle Intégrée de Croissance (PIC) et celui de QIT Minéral Madagascar (QMM) pour l'exploration et l'exploitation de l'ilménite, au cours d'un laps de temps assez court, des changements très significatifs ont été observés dans plusieurs domaines aussi bien économiques que sociales dans cette localité: réallocation de la main d'œuvre entre les différents secteurs, amélioration des infrastructures routières et portuaires, accès aux services de téléphonie (fixe ou mobile) au niveau local ou international, afflux massifs de capitaux financiers nationaux et étrangers, solde migratoire nettement positif de la région, accès direct aux îles voisines et en Afrique du Sud par des vols aériens réguliers.

D'un côté, tous ces phénomènes peuvent induire à court et à moyen terme un surplus d'inflation dans la région. En effet, l'installation de grandes sociétés et les effets d'entraînement modifient la structure des emplois en faveur des secteurs secondaire et tertiaire mieux rémunérés et stables au détriment du secteur primaire moins rentable et plus exposé aux aléas climatiques. Ceci va réduire l'offre de produits agricoles locaux et augmenter leur prix. L'implantation de ces sociétés doit générer automatiquement des revenus supplémentaires assez conséquents, augmenter la demande de consommation et tirer les prix à la hausse jusqu'à l'ajustement de l'offre. L'afflux massif de devises via les investissements étrangers en une période relativement courte et la faible capacité d'absorption du système productif peuvent conduire au phénomène de syndrome hollandais matérialisé par une hausse des prix si une partie importante de ces investissements est dépensée sur des biens non échangeables, en l'absence de stérilisation complète. Ceci résulte des contraintes au niveau de la capacité de production locale, incapable de satisfaire la hausse de la demande non comblée par les importations. Enfin, l'arrivée de main d'œuvre supplémentaire entraîne des pressions inflationnistes sur les prix des biens et services notamment le loyer, le transport et les services hôteliers.

De l'autre côté, l'amélioration de la qualité des infrastructures routières et de communication contribue à faire baisser les prix à la consommation. Cela va faciliter l'accès au marché des produits intra ou interrégionaux, diminuer ou relâcher les pressions à la hausse des coûts de transport, générer des gains de productivité et éliminer les situations de monopole. Le syndrome hollandais disparaîtrait complètement au cas où les capitaux étrangers sont, en plus grande partie, consacrés entièrement pour l'importation compte tenu de la capacité productive limitée de la région. Dans ce cas, les entrées et sorties des devises se compensent parfaitement et il n'y aura pas d'effet significatif sur la demande globale. L'afflux des capitaux peut entraîner même une baisse des prix dans les cas suivants: Premièrement, les importations, effectuées par les grandes entreprises,

3.4.2. Effets directs sur les conditions de vie :

Ces grands projets ont aussi des effets directs sur les conditions de vie de la population via les prix et le niveau salaire réel. Leur évolution peut aller dans un sens comme dans l'autre. D'un côté, les infrastructures créées contribuent à faire baisser les prix à la consommation. En effet, elles facilitent l'accès au marché des produits intra ou extrarégionaux, diminuent les coûts de transport, génèrent des gains de productivité et éliminent les situations de monopole. De l'autre côté, l'afflux massif de devises via les investissements étrangers en une période relativement courte et la faible capacité d'absorption du système productif conduisent à l'apparition de cas de « syndrome hollandais » matérialisé par une hausse importante des prix. En effet, si une partie importante de ces investissements est dépensée sur des biens non échangeables et en l'absence de stérilisation complète, la production locale est incapable de satisfaire la hausse de la demande non comblée par les importations. En outre, les mouvements de population entraîneraient des pressions inflationnistes sur les prix des biens et services notamment le loyer, le transport et les services hôteliers.

Cas de Nosy be et de Taolagnaro :

Une étude a été effectuée par l'INSTAT en 2008 et financée par le projet PIC pour apprécier les changements survenus sur le marché du travail dans les villes de Nosy-Be et de Taolagnaro suite à la mise en œuvre du Projet Pôle Intégré de Croissance (PIC) dans ces deux villes. Particulièrement, pour la ville de Taolagnaro, les grands investissements miniers réalisés par la société Qit Mineral Madagascar (QMM) interviennent en parallèle avec le projet PIC. Le côté de la demande de travail sera approché par les résultats au niveau des entreprises, et concerne les emplois créés dans le secteur formel.

Création d'emplois

Dans ces deux villes, les effets d'entraînements attendus sur les autres secteurs n'étaient ressentis que dans quelques domaines limités.

En effet, le domaine de l'«immobilier, location et services aux entreprises» a connu un essor considérable entre 2006-2007. Cette branche d'activité a pu recruter deux fois plus d'employés dans la ville de Nosy-Be. Dans le même secteur, l'évolution est beaucoup plus importante à Taolagnaro, avec six fois plus d'emplois créés au cours de cette période. Par ailleurs, la branche « construction » a pu recruter trois fois plus d'employés. La même tendance, mais avec une proportion moindre, a été observée dans le domaine du «transport, auxiliaires de transport et communication». Les autres secteurs n'ont pas bénéficié des effets de grands projets et n'ont pas enregistré de progrès significatifs en termes de nombre d'emplois. Certains secteurs ont subi des effets négatifs et ont vu leurs effectifs baisser au cours de la période 2006-2007, pour ne citer que le cas des «activités de fabrication» dans la ville de Nosy-Be. Le caractère insulaire de cette ville limitant la mobilité géographique de la main d'œuvre et la rareté du travail qualifié disponible sont à l'origine de ces phénomènes. Le volume d'offre de travail est pratiquement constant, et la réallocation de la main d'œuvre ne peut s'effectuer que de manière assez brutale au profit de quelques secteurs et au détriment des secteurs restants. On observe des déplacements ou des transformations des emplois au lieu d'une véritable création d'emplois.

Les changements induits s'avèrent très volatiles. Entre 2006 et 2007, l'augmentation du nombre d'emplois permanents est estimé à 3% dans la ville de Taolagnaro. Une bonne partie des emplois nouvellement créés dans les quelques secteurs concernés sont des emplois temporaires. Dans la ville de Taolagnaro, plus de 97% des emplois supplémentaires créés entre 2006 et 2007 sont temporaires. Ce phénomène est prévisible dans la mesure où les projets n'ont pas encore atteint la phase d'exploitation proprement dite. Cependant, cela n'exclut pas l'impact très modéré de ces grands projets sur la main d'œuvre locale.

Les résultats de l'étude mettent en exergue l'importance des infrastructures de communication et de déplacement dans la diffusion au niveau géographique des effets des grands projets sur le marché du travail. Si un nombre important d'emplois, même temporaires, ont été créés dans la ville de Nosy-Be au cours de 2006-2007, aucune répercussion majeure ne s'est produite dans les districts restants de la région de Diana: le nombre d'emplois s'est stabilisé au cours de la même période. Contrairement à cela, la création massive d'emplois dans la ville de Taolagnaro s'est vite propagée dans les districts restants d'Anosy. Le nombre d'emplois créés a augmenté de manière continue, et s'est accéléré même au cours de la période 2006-2007 (Plus de 70% d'emplois supplémentaires entre 2006-2007). De plus, l'expansion a touché les autres secteurs d'activité, et les demandes de travail non satisfaites au niveau local ont été comblées par les offres provenant des localités environnantes. En effet, outre les activités dans la «construction» et l'«immobilier, location et services aux entreprises» qui ont connu un grand bond avec le nombre d'emplois multipliés respectivement par quatre et par dix entre 2004-2007, les branches «élevage, pêche, chasse», «activités extractives» et «hôtels et restaurants» ont connu la même tendance, mais avec moins d'ampleur. Le phénomène de déplacement ou de transformation d'emplois évoqué précédemment pour le cas de la ville de Taolagnaro est apparu dans les districts de la région d'Anosy. Les branches des «activités de fabrication» et celles du «commerce, réparation de véhicules et d'articles domestiques» en ont souffert. En effet, dans ces branches, on a assisté à d'importantes pertes d'emplois surtout pendant la période 2004-2006: moins 72% dans les «activités de fabrication» et moins 5% dans les activités du «commerce, réparation de véhicules et d'articles domestiques».

Qualité du travail

Les grands projets ont eu un impact positif sur la productivité du travail. Aussi bien à Nosy-Be qu'à Taolagnaro, en général, la productivité apparente du travail s'est nettement améliorée entre 2006-2007. Mais la situation se présente différemment selon les branches d'activités. Dans la ville de Nosy-Be, pour les branches de l'«élevage, pêche, chasse» et du «commerce, réparation de véhicules et d'articles de maison», la productivité du travail a fait un grand bond. Dans l'«immobilier, location et services aux entreprises» et les «hôtels et restaurants» la productivité du travail n'a pas évolué. Tandis que, dans les branches d'activités restantes, la situation s'est dégradée. Dans la «construction», la productivité du travail a perdu plus de deux tiers de sa valeur, de même dans les «activités de fabrication» mais avec une proportion moindre.

Les grands projets n'ont pas eu des répercussions importantes sur la rémunération du travail. Les rémunérations n'ont pas évolué dans la ville de Nosy-Be entre 2006-2007. Ce statu quo est constaté dans toutes les branches d'activité. Tandis que, dans la ville de Taolagnaro, la rémunération a même légèrement baissé en terme nominal. Les activités dans l'«immobilier, location et services aux entreprises» se distinguent des autres branches par une hausse subite de la rémunération de plus de trois fois entre 2006-2007.

CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

Cette partie a tenté d'identifier les problématiques de l'emploi à Madagascar et d'analyser ses impacts sur le développement humain. Dans les pays en développement, et à Madagascar en particulier, où le facteur abondant est le travail, la contribution des couches sociales défavorisées à la croissance par la création d'emplois est inéluctable pour améliorer le développement humain.

L'étude de la dynamique de l'emploi met en exergue la persistance et l'ampleur de plusieurs dysfonctionnements structurels en interrelation en matière d'emplois et de travail. A cet égard, les imperfections et les risques causés par l'affluence de l'offre de travail, la concentration de la main d'œuvre dans les secteurs à faible productivité

en constituent des caractéristiques globales. En ce qui concerne spécifiquement les micro-entreprises, l'amélioration de l'emploi et du développement humain est altérée par la médiocrité de la qualité du travail qui fragilise une proportion non négligeable des MPE. La prépondérance manifeste de l'emploi non protégé qui les caractérise est aussi révélatrice des risques de perpétuation des pratiques contraires aux principes du travail décent. En somme, l'étude confirme les considérations traditionnelles des micro-entreprises comme un secteur où le travail est à faible productivité, précaire et non sécurisé.

La négligence de ce secteur peut coûter très chère au niveau social pour diverses raisons. Tout d'abord, ce secteur est le premier pourvoyeur d'emplois qui absorbe l'offre de travail en forte croissance surtout en milieu rural. La création d'emplois y est relativement facile et un nombre important d'individus, qui étaient sans emplois et considéré comme un fardeau pour la société auparavant, est devenu acteur du développement. Le développement des activités non agricoles en milieu rural peut atténuer l'exode rural et diminuer l'inégalité en milieu urbain. Ensuite, les emplois créés par les micro-entreprises contribuent à une distribution plus équitable des revenus par le biais des consommations du fait que la production de ce secteur est destinée pour la grande partie aux ménages. Ainsi les micro-entreprises constituent un secteur propice à l'emploi des pauvres, et garde des potentiels inouïs d'amélioration dans ce domaine et dans le développement humain en particulier.

L'étude aboutit à la proposition d'une série de recommandations visant l'amélioration de l'emploi et du travail, particulièrement par rapport aux micro-entreprises, qui ont principalement trait à la politique de l'emploi, l'amélioration du capital humain, les relations et les conditions de travail.

Sur la politique de l'emploi :

- Il est indispensable d'intégrer de manière plus soutenue et intensive les questions relatives à l'emploi dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques de développement, notamment dans les politiques sectorielles et régionales. Il est nécessaire d'accorder une plus grande considération de la promotion de l'emploi dans les micro- entreprises dans la mise en œuvre de la politique de l'emploi.
- Il est important de promouvoir les emplois pro-pauvres dans les plans de développement régionaux en tenant compte des différentes potentialités régionales, et dans le cadre d'une promotion des initiatives locales de développement de l'emploi. Dans cette perspective, il convient d'instaurer un système de crédit en faveur des micro-entreprises pour la création d'emplois décents³²⁾
- Les grands programmes et chantiers de promotion des investissements intègrent insuffisamment les micro-entreprises parmi leurs cibles, spécifiquement celles de l'économie informelle. De ce fait, il est impératif d'envisager la mise en place de programmes d'appui soutenus pour la promotion de l'emploi dans les secteurs porteurs des micro entreprises, tout en identifiant les mécanismes propices à l'augmentation de la demande de travail orientée vers les jeunes et les femmes.
- Concernant les emplois dans les grandes entreprises, il est recommandé d'aborder la problématique de promotion des emplois locaux lors de la conclusion des contrats avec les investisseurs, et de prévoir au préalable les dispositifs appropriés pour pouvoir satisfaire la demande des investisseurs en termes de ressources humaines, par l'adoption de politiques spécifiques de formation, notamment la formation technique et professionnelle au niveau des régions concernées afin de créer des emplois directs³³⁾.
- Si dans le court terme, il est nécessaire de concentrer les efforts pour améliorer l'emploi et les rendements ainsi que les gains dans l'agriculture, le plus grand pourvoyeur d'emplois mais également le secteur qui a la plus faible productivité 15% inférieure à celle du secteur secondaire et tertiaire et donc avec des gains inférieurs, dans un plus long terme il est indispensable dans le cadre d'une politique de réduction de la pauvreté à travers l'amélioration des revenus de favoriser la mobilité de la main d'œuvre vers les branches et secteurs d'activité à forte productivité et rémunération ³⁴⁾

32 Voir Epstein

33 Voir Epstein

34 Voir Hofitjzer et Paci

Sur la formation et le développement du capital humain :

- Le manque de capacités de réponses du système de formation professionnelle public et privé aux impératifs d'amélioration de l'employabilité de la main d'œuvre potentielle en situation de recherche de premiers emplois, et de la main d'œuvre opérationnelle est l'une des plus grandes faiblesses du dispositif de formation professionnelle à Madagascar. La situation est plus alarmante au niveau des micro-entreprises et de l'économie informelle, où les carences sont plus prononcées, et qui expliquent le faible niveau de productivité. Il est ainsi fondamental de procéder à des réformes en profondeur du système de l'éducation et de la formation : Pour l'éducation de base, il est nécessaire de réduire la déperdition scolaire et d'améliorer le taux d'achèvement du primaire, en ce qui concerne l'éducation secondaire et supérieure, il est nécessaire de renforcer le lien entre éducation et la demande sur le marché du travail. Pour ce qui est de la formation professionnelle, il y a lieu de renforcer la formation continue, les systèmes d'apprentissage et les partenariats avec les opérateurs des micro-entreprises.
- Dans la perspective de l'amélioration du développement humain, la refondation du système de formation technique et professionnelle proposée par Epstein, s'appuyant sur la conception de programmes de formation axés sur la demande sur le marché de l'emploi, l'identification des secteurs à haute intensité d'emploi, l'amélioration du système d'accréditation et de contrôle de qualité de la formation mérite d'être prise en considération.
- Cela implique la détermination de mécanismes pérennes de financement et d'appui technique qui nécessitent la mobilisation intensive des organisations professionnelles du secteur privé, des partenaires techniques et financiers, et des partenaires sociaux
- Compte tenu de l'insuffisance de données fiables et actualisées sur l'évolution de l'emploi et de la qualification des travailleurs au niveau des micro entreprises, le pays gagnerait en considérant l'intégration des micro-entreprises dans les systèmes d'informations et de suivi de l'emploi existants dans le pays (ex: OMEF); Cela permettrait à terme d'avoir une vision proactive des mesures d'amélioration et de réorientation des programmes qui s'imposent pour un meilleur développement du capital humain.

Sur les relations et les conditions de travail

- Il apparaît que les micro-entreprises évoluent dans leur grande majorité à l'encontre des paradigmes du travail décent et donnent peu de considération aux principes et droits fondamentaux au travail. Considérant la situation de marginalité des travailleurs du système de protection et de sécurité sociale dans les micro-entreprises dont les retombées négatives sur le développement humain sont désastreuses, il est indispensable de:
 - Relancer les débats sur les perspectives d'instauration de mécanismes de protection et de sécurité sociale appropriés et accessibles aux travailleurs des micro-entreprises, et de mener des campagnes de plaidoyers à ce sujet avec les promoteurs d'entreprises et tous les partenaires sociaux
 - Envisager l'extension effective des mécanismes existants de protection et de sécurité sociale, tout en explorant les possibilités de valorisation des systèmes informels de protection sociale existants
 - Initier des actions pour introduire les mesures favorables à l'hygiène, la sécurité et la santé au travail au sein des micro-entreprises
 - Prendre des dispositions pour la normalisation et l'amélioration des relations de travail conformément aux normes, aux conventions et à la législation nationale sociale en vigueur; et promouvoir le dialogue social qui y est défaillant
- L'intégration des micro-entreprises dans l'agenda du travail décent pour le pays est incontournable pour garantir l'amélioration de la qualité du travail et de l'emploi dans ce secteur qui, malgré ses potentialités, reste vulnérable aux facteurs qui fragilisent la réalisation du développement humain des travailleurs. Une telle dynamique requiert la prise de conscience des enjeux et des défis par toutes les parties prenantes, en l'occurrence les promoteurs des micro-entreprises et les décideurs.

Cette partie de l'étude a permis d'avoir une compréhension de la situation d'ensemble de l'emploi et des tendances qui se dégagent au niveau des micro-entreprises. Toutefois, les perspectives d'amélioration par rapport aux enjeux du développement qui forment un tout requièrent une exploration poussée de l'ensemble de la problématique sous l'angle de la dynamique spécifique au secteur des micro-entreprises, placée dans un contexte d'autoévaluation, et d'interaction avec un environnement économique, institutionnel et financier; objet du quatrième chapitre.

CHAPITRE 4

LE SECTEUR DE LA MICRO-ENTREPRISE, SON ROLE DANS LE DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE

L'environnement des affaires pour le secteur des micro-entreprises

Les caractéristiques des micro-entreprises

Financement et accès au crédit pour les micro-entreprises

Poids des micro-entreprises et performances économique
et financière

Système d'information sur le marché du travail à Madagascar

Conclusion et recommandations



Le développement des micro-entreprises peut atténuer la pauvreté en créant des emplois et générant des revenus. Les micro-entreprises jouent un rôle important dans la création d'emploi. L'objet de ce chapitre est de montrer le rôle des micro-entreprises dans la création d'emplois et proposer des axes d'intervention pour améliorer son environnement pour qu'elles puissent générer un volume d'emplois plus importants et de meilleures qualités.

4.1 L'environnement des affaires pour le secteur des micro-entreprises

Cette partie traite de l'influence de l'environnement sur le développement des micro-entreprises. L'analyse s'effectuera autour de trois axes:

- Le premier axe s'intéressera aux facteurs internes au pays favorisant ou freinant le développement des micro-entreprises. Ceci englobe les politiques économiques, les dispositions administratives, le cadre institutionnel, les activités d'appui, y compris les micro-finance, les grands projets d'investissement à travers ses effets d'entraînement, etc.
- Le deuxième point traite du contexte international, notamment l'intégration régionale et les relations commerciales dans le cadre de l'Organisation Mondiale du Commerce (OMC) ;
- Le dernier axe porte sur le contexte culturel analysé sous l'angle microéconomique. En effet, la motivation à la création d'entreprise, outre l'environnement extérieur, dépend également de facteurs intrinsèques comme les caractéristiques personnelles et la culture entrepreneuriale du milieu. Le contexte culturel joue, ainsi un rôle important dans la décision de l'individu à s'engager dans la carrière entrepreneuriale.

Les analyses amèneront à l'identification des contraintes au développement des micro-entreprises, devant servir de base à la formulation des recommandations pour la promotion des micro-entreprises.

4.1.1. L'environnement interne

L'analyse de l'environnement interne se basera sur une appréciation de différents organismes de l'environnement des affaires à Madagascar ; la Banque Mondiale dans sa publication annuelle «Doing business», le COFACE qui propose une classification des pays en termes de risques des affaires, le Millenium Challenge Corporation (MCC) des USA qui a analysé, entre autres, le contexte des affaires dans leur critère d'éligibilité.

4.1.1.1. L'analyse de la Banque Mondiale : «Doing Business 2009»

D'après l'étude de la Banque Mondiale «Doing Business 2009», Madagascar a connu un progrès de 7 points, passant de la 151^è place à la 144^è de 2007 à 2008 sur un total de 181 pays, néanmoins malgré les mesures d'amélioration initiées, l'attractivité du pays et l'environnement d'incitation à l'environnement sont négativement perçus dans le milieu des affaires. Ainsi, le pays n'est ni attractif, ni compétitif en terme d'incitation à l'investissement pour la création et le développement des entreprises. Le tableau ci-après donne les détails de la classification, les rangs pour chaque indicateur, ainsi que les progrès effectués par rapport à DB 2008, donc de 2007.

Tableau 31 : Classification de Madagascar selon *Doing Business* 2009

Facilité de...	Doing Business 2009 classement	Doing Business 2008 rank	variation dans le classement
Classement Doing Business	144	151	+7
Création d'entreprise	58	65	+7
Octroi de permis de construire	102	136	+34
Embauche des travailleurs	153	157	+4
Transfert de propriété	145	168	+23
Obtention de prêts	172	171	-1
Protection des investisseurs	53	49	-4
Paievements des impôts	92	89	-3
Commerce transfrontalier	109	127	+18
Exécution des contrats	153	153	0
Fermeture d'entreprise	181	181	0

Source : *Doing Business* 2009, <http://français.doingbusiness.org/ExploreEconomies/?economyid=117>

La lecture du tableau appelle les remarques suivantes :

- Même si le pays est mal classé en général, 144^e sur 181, il apparaît clairement qu'il est performant en rapport à la création d'entreprise, la protection des investisseurs et le paiement des impôts.
- Des progrès sont observés dans trois domaines: l'octroi de permis de construire, le transfert de propriété et le commerce transfrontalier – témoignant un saut important dans le classement, respectivement de 34, 23 et 18 points.
- Les domaines dans lesquels Madagascar a accusé la plus mauvaise performance sont l'obtention de prêts et la fermeture des entreprises, plaçant le pays respectivement à la 172^e et à la dernière place.
- Les performances enregistrées témoignent des efforts fournis par le Gouvernement pour améliorer le climat des affaires à Madagascar. Relevons notamment les dernières réformes entreprises pour réduire les obstacles à la création d'entreprise en abolissant la taxe professionnelle et en simplifiant les procédures de publication de la création. Des réformes ont été également initiées dans le foncier; tant sur le plan juridique que pour le renforcement des capacités en ressources humaines et techniques. À titre d'exemple, la durée nécessaire à l'enregistrement des propriétés est réduite de moitié, passant de 134 à 74 jours.
- Sur le plan de la fiscalité, l'impôt sur les sociétés est ramené à 25%. Le timbre fiscal, ainsi que d'autres taxes, ont été supprimés, ce qui a contribué à la réduction du coût total d'enregistrement d'une propriété de 4% par rapport à sa valeur.
- Les pratiques commerciales ont été accélérées, notamment suite à la mise en place d'un système électronique de transfert de données offrant un guichet unique servant d'interface avec le système douanier, les ports, les opérateurs de terminal container, les banques commerciales, la Banque centrale, et le Trésor public. En outre, des inspections réalisées au vu des risques encourus et des améliorations des sites portuaires ont également eu un impact positif. Ces changements ont contribué à la réduction du délai d'importation d'environ 3 semaines, et celui de l'exportation de 5 jours. (Banque Mondiale_Doing Business, 2009)

4.1.1.2. La classification de COFACE

La classification de COFACE aboutit aux mêmes conclusions sur l'insuffisance du progrès dans le domaine de l'environnement des affaires. Si au cours des dernières années, Madagascar a connu un progrès, passant de la catégorie «D», la plus risquée, à «C» en 2005, le pays a stagné et est resté dans cette catégorie pour la classification 2009, ce qui signifie que Madagascar reste un pays où investir est encore risqué, traduisant la précarité de l'environnement de l'investissement.

Selon la COFACE l'environnement économique et politique du pays est incertain et peut se détériorer à tout moment, avec «des perspectives économiques et politiques très incertaines et un environnement des affaires comportant de nombreuses lacunes qui sont de nature à détériorer sensiblement le comportement de paiement». Pour cette compagnie, «les bilans des entreprises sont souvent indisponibles et peu fiables, et le recouvrement des créances aléatoire. Les institutions présentent de nombreuses insuffisances. Les entreprises évoluent dans un cadre difficile. Cela constitue un risque important pour les transactions interentreprises». Notons qu'avant 2002, Madagascar a été classée dans la catégorie «B» par la COFACE.

4.1.1.3. La notation MCC

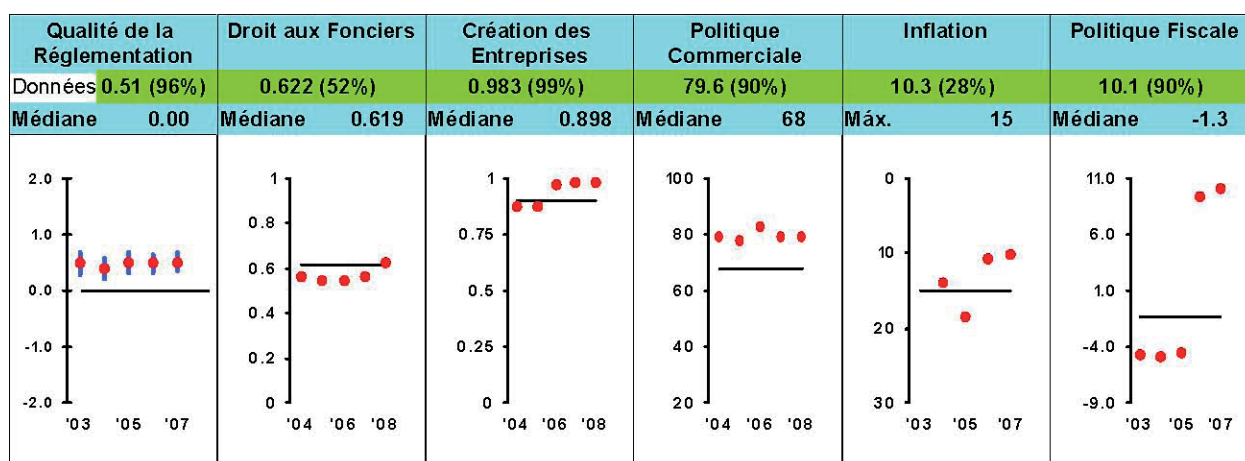
Chaque année, le MCC procède à l'évaluation de chaque pays pour déterminer leur éligibilité au compte du MCA, en se basant sur trois catégories d'indicateurs: «Gouverner avec justice», «Investir dans le peuple» et «Liberté économique». C'est ce dernier groupe qui nous intéresse car il révèle la qualité de l'environnement interne des affaires.

Six indicateurs, calculés d'une manière indépendante et objective, à partir des données fournies par des organismes internationaux (comme la Banque mondiale, le FIDA, le FMI, etc.), forment ce dernier groupe «liberté économique»: la qualité de la réglementation, le droit aux fonciers, la création d'entreprise, la politique commerciale, l'inflation et la politique fiscale.

La dernière notation de Madagascar pour l'année 2008 révèle que le pays est jugé performant sur la totalité des six indicateurs. Il en ressort que le pays se situe globalement au dessus de la moyenne par rapport au groupe de pays de même niveau de revenu.

En considérant les indicateurs retenus, Madagascar a été évalué positivement en matière d'environnement des affaires. Cela témoigne des efforts entrepris en matière de réformes du système foncier, de la facilitation de la création d'entreprise, des diverses réglementations ou encore de la politique fiscale.

Tableau 32 : Evaluation de MCC de Madagascar sur la catégorie « Liberté Economique »



Source: WBI FIDA/SFI SFI Heritage Foundation FMI PEM FMI/Sources nationales

A la lumière des informations précédentes, des progrès ont été enregistrés dans l'amélioration de l'environnement des affaires, cependant des efforts soutenus sont requis pour que l'environnement soit effectivement bénéfique aux opérateurs. Ces avancées ont été obtenues, grâce aux efforts soutenus ces dernières années, notamment en matière foncière, fiscale et de procédures de création d'entreprise. Cela ouvre de bonnes perspectives pour les micro-entreprises, en particulier celles du secteur informel, qui devraient être orientées vers la formalisation afin de bénéficier des opportunités de développement.

Toutefois, l'analyse détaillée des différentes évaluations révèle que beaucoup reste à faire pour rendre le climat des affaires plus favorable aux petites entreprises. Les contraintes majeures concernent:

- les lacunes en matière d'accès au crédit qui n'est guère orienté aux micro-entreprises. On note également la lourdeur administrative qui pénalise plus les micro-entreprises par rapport aux grandes (les « guichets uniques » mis en place ces dernières années sont réservés aux « entreprises » et excluent les entreprises individuelles, la forme juridique courante des micro-entreprises).
- L'accès au crédit demeure l'un des premiers obstacles à la création et au développement des entreprises. Si toutes les entreprises en général y sont confrontées, cela est plus marqué pour les entreprises de petite taille. En effet, celles-ci souffrent d'une faible capacité d'endettement et de négociation auprès des établissements financiers.
- Il y a également lieu de s'interroger dans quelle mesure l'amélioration du climat des affaires comme la suppression de la taxe professionnelle, les réformes dans le foncier, la facilitation des procédures de publication, les réformes fiscales servent effectivement les MPE

4.1.2. Le contexte international et les micro-entreprises

Le contexte international est caractérisé par l'intensification des relations transfrontalières, tendant à la disparition des barrières tarifaires et la pratique du libre échange. L'environnement international est caractérisé par:

- la disparition progressive des frontières et le développement d'espaces économiques homogènes;
- le développement de nouveaux marchés et la facilitation des mouvements des capitaux et des moyens de production, amenant à la délocalisation;
- l'élargissement et l'intensification de la concurrence, passant de l'échelle nationale à l'échelle internationale;
- l'interdépendance sociale et économique;
- le développement de nouvelles conceptions / idéologies tant sur le plan économique que social, tendant à l'uniformisation: commerce équitable, droit d'ingérence, guerre préventive, etc.
- la revalorisation des valeurs traditionnelles.

Tableau 33 : Les micro-entreprises sont-elles concernées par la mondialisation ?

	Nombre	Moyenne
I: Exporte la totalité des produits à 7: aucun produit exporté	304	5,94
I: Importe la totalité des intrants à 7: aucun intrant importé	304	5,83
I: très forte concurrence des produits importés à 7: pas de concurrence des produits importés	304	5,52
Valid N	304	

Source : Enquête RNDH 2008.

Tableau 34 : Impact perçu de la mondialisation

	Nombre	Moyenne
Opportunité ou menace (1: beaucoup d'opportunités à 7: très forte menace)	304	3,02
Compétitivité face à la mondialisation (1: Très médiocres à 7: très compétitives)	304	2,85

Source : Enquête RNDH 2008.

Les micro-entreprises se sentent concernées par l'environnement international actuel, non parce qu'elles exportent ou importent des intrants, mais plutôt par la concurrence des produits importés, de plus elles se sentent faibles en matière de compétitivité face à la mondialisation.

Madagascar fait partie de trois espaces économiques de libre échange au niveau régional: la COI (Commission de l'Océan indien), la COMESA (Communauté de développement de l'Afrique Sub Saharienne) et la SADC. L'adhésion récente à cette dernière a suscité des discussions. Si certains y voient des opportunités, beaucoup appréhendent la disparition des barrières tarifaires avec scepticisme, voire méfiance, à cause des menaces que cela représente pour les entreprises locales, surtout celles de petite taille. Mais d'une manière générale, la tendance à la globalisation des marchés à l'échelle internationale peut avoir deux incidences opposées: des avantages ou opportunités pour les unités de production compétitives (à l'échelle internationale) et des menaces, voire des risques de disparition, pour les unités faibles et moins compétitives.

Ainsi, la problématique qui se pose est de savoir si les entreprises malgaches sont compétitives, et prêtes à exploiter les opportunités internationales et si elles sont bien armées pour affronter la concurrence internationale.

Pour ce qui est de la SADC, les opportunités se ramènent notamment à l'accès au marché potentiel élargi à 250 à 300 millions de consommateurs, mais qui n'est pas exempt de risques. Les menaces sont nombreuses pour le pays, à en juger à travers les expériences vécues avec les deux premières communautés dont Madagascar est membre (COI et COMESA), qui se sont soldées par une balance commerciale déficitaire. Selon certains observateurs³⁵, le cas risque de se rééditer pour la SADC. De plus, l'exemption de droits de douanes résulterait en un manque à gagner important au niveau des recettes de l'Etat.

La menace pour Madagascar réside dans le manque de compétitivité de la plupart de ses produits par rapport aux autres pays membres, surtout pour les micro-entreprises et les unités de production agricoles. A titre d'illustration, les produits agricoles issus des micro-entreprises n'arrivent pas à honorer les hauts volumes de commandes exigés à l'exportation. Il est à rappeler que le pays a déjà bénéficié de nombreux avantages de divers accords internationaux, comme l'APE (UE-ACP) mais n'a pas pu en profiter entièrement, en raison des barrières non douanières, phytosanitaires ou d'autres normes exigées par les pays de destination.

Si cela s'applique à toutes les entreprises en général, la menace s'avère plus forte pour les micro-entreprises, lesquelles sont les plus vulnérables, non pas de par leur très petite taille, mais de par leur existence non formelle, les excluant de tout système d'appui.

4.1.3. Le contexte culturel et les micro-entreprises

Pour ce troisième axe, la problématique porte sur l'influence du contexte culturel sur le développement des micro-entreprises. L'approche sera focalisée sur la culture entrepreneuriale.

La culture entrepreneuriale peut être définie comme «une forte croyance en quelques vérités de base qui incite les milieux soucieux de leur survie et de leur développement à prioriser l'entrepreneurship local et à se donner les moyens d'actualiser ce potentiel.» (Paul-A Fortin).

35

Voir, par exemple, <http://guetalisadc.blogspot.com/2008/09/integration-regionale-dangers-pour.html>

D'une manière générale, quatre acteurs majeurs déterminent la force de la culture entrepreneuriale d'un pays: les leaders politiques, les médias, l'éducation et le milieu socio-économique. En effet, ces derniers exercent des influences sur la communauté, amenant les individus à opter pour la carrière entrepreneuriale au lieu d'un travail salarié. L'hypothèse se base sur la conviction qu'une communauté à culture entrepreneuriale forte verrait les individus membres favoriser la création d'entreprise, et par voie de conséquence, le développement des micro-entreprises.

La vulgarisation et le développement de la culture entrepreneuriale font crucialement défaut dans le pays. Les évaluations lors des ateliers sur le développement entrepreneurial ont conclu que la culture entrepreneuriale à Madagascar gagnerait à être développée. Dans le domaine de l'éducation, ces évaluations ont noté l'absence d'orientation et de programmes ciblant le développement de l'entrepreneuriat à tous les niveaux.

En outre, les valeurs culturelles nationales - comme les croyances, les mythes, les tabous etc.... - se réfèrent rarement à des activités entrepreneuriales. Par ailleurs, de nombreuses pratiques culturelles, comme les rites et les tabous, peuvent se dresser en obstacle au développement des activités économiques, notamment dans les milieux ruraux. Citons, à titre d'exemples, les «andro fady» (jours interdits), les rituels comme le «famadihana» (cérémonie de retournement des morts), pendant lesquels les activités économiques sont délaissées.

En complément, les résultats de l'étude amènent à suspecter la capacité des responsables des micro-entreprises à épouser les valeurs et les comportements requis pour une performance améliorée dans un contexte de rude concurrence et de mondialisation. Il ressort de l'étude que les responsables des micro-entreprises ont une propension encore marquée à s'en tenir à une vision traditionnelle de la gestion des affaires, résultant d'une socialisation basée sur des substrats anthropologiques réifiés, aux antipodes des exigences d'une vision prospective selon les préceptes de la rationalité économique, garante d'une compétitivité accrue dans le contexte de la mondialisation. Ce constat est étayé, entre autres, par les acceptions prévalentes en termes de pratiques de gestion et de valorisation des ressources humaines, de comportement par rapport au marché financier et aux perspectives de conquête du marché commercial. En effet, il est mis en évidence que les responsables des micro-entreprises ont une vision limitée des enjeux du développement du personnel. Les informations disponibles montrent que les responsables d'entreprises ont plutôt tendance à mobiliser les aides familiales et les réseaux de connaissances pour leurs besoins en main d'œuvre, et se limitent au système traditionnel de formation sur le tas, au détriment du recrutement de travailleurs salariés formels, ignorant ainsi les principes conventionnels du développement du personnel et des impératifs de professionnalisation dans la perspective de la modernisation de l'entreprise. De surcroît, il est confirmé par les données disponibles que les petits opérateurs font très rarement des tentatives de demande d'assistance financière auprès des institutions financières (moins de 8 % selon les résultats de l'EPM 2005), et s'en remettent au financement interne et à l'épargne. A ceci s'ajoute le manque de réactivité aux signaux du marché, matérialisé par la situation de marginalité aux marchés régionaux et internationaux.

Ainsi, les progrès enregistrés dans l'amélioration des affaires sont le résultat des efforts soutenus ces dernières années, notamment en matière foncière, fiscale et de procédures de création d'entreprise, offrant ainsi des perspectives meilleures pour les micro-entreprises, en particulier celles du secteur informel, qui devraient être poussées vers la formalisation afin de bénéficier des opportunités de développement.

Toutefois, l'analyse détaillée des différentes évaluations, combinée avec les suggestions émanant des dirigeants des micro-entreprises eux-mêmes, révèle que beaucoup reste à faire pour rendre le climat des affaires plus favorable aux petites structures.

- L'accès au crédit demeure l'un des premiers obstacles à la création et au développement des entreprises à Madagascar. Si toutes les entreprises en général y sont confrontées, cela est plus marqué pour les entreprises de petite taille dans la mesure où, non seulement leur capacité d'endettement est très faible, mais la capacité du chef d'entreprise l'est aussi en matière de négociation auprès des établissements financiers. Concernant en particulier les micro-entreprises, l'absence de la formalisation juridique constitue un handicap supplémentaire, les excluant d'office des systèmes d'appuis.

- les dirigeants des micro-entreprises enquêtés estiment qu'ils sont exclus des supports financiers existants. Sur les 304 dirigeants enquêtés, seul le tiers a formulé des recommandations. Les propositions avancées portent aussi bien sur le coût du crédit (allègement des taux), que sur le montant, les procédures à suivre et la vulgarisation des institutions financières comme les institutions de micro-finance.
- La deuxième lacune importante a trait aux formalités administratives, notamment lors de la constitution de l'entreprise, qui pénalise plus les micro-entreprises par rapport aux grandes. Les mécanismes de facilitation introduits ces dernières années, tels que les «guichets uniques» et l'EDBM, sont réservés aux «entreprises» et excluent d'office les entreprises individuelles qui demeurent la forme juridique courante des micro-entreprises.
- Aussi, l'on peut se demander dans quelle mesure l'amélioration du climat des affaires notée dans la dernière évaluation de la Banque Mondiale (Doing business) – comme la suppression de la taxe professionnelle, les réformes dans le foncier, la facilitation des procédures, les réformes fiscales – a effectivement bénéficié aux micro-entreprises.
- Il semblerait que le secteur des micro-entreprises n'a pas reçu les considérations qu'ils méritent par l'administration alors qu'ils dominent le tissu économique.
- Il est impératif qu'une véritable politique d'appui spécifique soit élaborée à l'endroit de ces entités de petite et très petite taille, pour qu'elles puissent se développer et contribuer pleinement au développement économique et social du pays.
- En dernier point, relevons les éléments issus des recommandations formulées par les micro-entreprises elles-mêmes, qui sont également des pistes à creuser.

La moitié des dirigeants de l'échantillon total se sont exprimés. Les points les plus marquants portent sur des mesures fiscales (amointrissement des charges fiscales), des appuis matériels (construction/extension des marchés et locaux de travail, outils et équipements) et sur les procédures administratives de constitution d'entreprise.

Tableau 35 : Recommandations formulées par les dirigeants des micro-entreprises

	Fréquence	%
Mesures fiscales: baisse des impôts et taxes, se limiter à la taxe locale des fokontany (haba) ;	20	13,16%
Appuis matériels: construction/extension des « tseña » et locaux de travail, outils et équipements ;	20	13,16%
Faciliter les formalités, mettre en place un 'guichet' unique (statistique, contribution...) ;	19	12,50%
Suivi et contrôle des irrégularités, application des textes et de la législation	10	6,58%
Transparence dans la détermination des impôts et facilitation du paiement ;	8	5,26%
Vulgariser la formation et les appuis (CGA, centre de formation...) ;	7	4,61%
Libéraliser «ny tseña», laisser tout le monde exercer son commerce ;	7	4,61%
Appuis par secteur d'activité: mesures fiscales, matériels, financiers...	7	4,61%
Mise en association, organisation des acteurs ;	5	3,29%
Autres: consultation Etat/opérateur, accès au marché, etc.	11	7,24%
Sans opinion	38	25,00%
Total	152	100,00%

Source : Enquête RNDH 2008.

4.2 Les caractéristiques des micro-entreprises

Cette partie met en exergue les potentiels de croissance et de création d'emploi des micro-entreprises ainsi que les contraintes auxquelles elles font face pour le développement de leurs activités et de l'emploi.

Le secteur des micro-entreprises peut jouer un rôle important dans la promotion du développement humain. Une micro-entreprise est étroitement liée à son promoteur, et toute croissance de ses performances en termes de gain/revenu ou d'amélioration des conditions d'exercice du métier entraînent une amélioration des conditions de vie du promoteur et de son ménage. En outre, les emplois créés par les micro-entreprises contribuent à l'amélioration du développement humain pour une couche de population plus large, au delà des ménages des micro-entrepreneurs. Le développement soutenu du secteur des micro-entreprises et leur ascension à un segment supérieur d'entreprises (petites ou moyennes entreprises) aura une influence positive sur l'amélioration du développement humain.

Cependant, le développement du secteur des micro-entreprises est confronté à deux problématiques majeures. Il s'agit en premier lieu de la croissance sous différentes formes (en termes de gain/revenu, en termes de taille en capital physique/financier ou en nombre d'employé) des micro-entreprises. En second lieu, il est aussi crucial de considérer les questions sur la durée de vie ou les disparitions de ces dernières qui ont des impacts sur la dynamique du secteur. La croissance et la durée de vie d'une micro-entreprise dépendent de ses comportements et notamment de ceux de son promoteur.

Les caractéristiques des micro-entreprises abordées dans cette section concernent notamment les modes de gestion, le choix en termes d'activité, le niveau du capital humain et la composition de la main d'œuvre et le niveau de capitalisation et le comportement en matière d'investissements.

4.2.1. Structuration et mode de gestion

En général, les micro-entreprises souffrent d'une capacité limitée en terme de gestion rationnelle de son entreprise et sont généralement orientées vers des activités de survie de son promoteur, néanmoins certaines parviennent à surmonter les différents obstacles et arrivent à perdurer malgré les successions des mauvaises conjonctures.

Au vu des informations fournies par le tableau présenté ci-après, il est constaté 7,6% de cas de tenue de comptabilité, dont 3,1% de comptabilité formelle pour les micro-entreprises malgaches du niveau de segment le plus bas, notamment les activités informelles de survie. Certes, ce pourcentage reste très bas, mais confirme la possibilité de la mise en œuvre d'une gestion plus rationnelle même pour les micro-entreprises de survie. On observe également que près de 28% des entrepreneurs de ce même segment de micro-entreprises ont exercé le métier comme une activité principale, et que plus de 75% des micro-entreprises informelles déclarent adopter des critères de sélection bien définis en cas de recrutement d'employés supplémentaires pour l'entreprise.

Tableau 36 : Quelques indicateurs sur la structuration et la rationalité de la gestion des micro-entreprises et des PME.

Type d'entreprises	Tenue de comptabilité (en %)	Statut de l'entreprise vis-à-vis du promoteur	Avoir des critères de sélection en cas de recrutement		Forme juridique (en %)			
	Simple		Activité principale (en %)	(en%)	EI	SARL	SA	Ensemble
GE	-	98,8	-	-	2,7	55,4	41,9	100,0
PME	-	55,9	-	-	77,4	17,2	5,4	100,0
micro-entreprises formelles	29,8	8,6	60,6	81,2	99,1	0,8	0,1	100,0
Autres micro-entreprises informelles	14,1	5,5	39,5	75,9	100,0	-	-	100,0
micro-entreprises informelles de survie	4,5	3,1	27,9	75,9	100,0	-	-	100,0

Sources : Combinaison des résultats de Enquête auprès des Entreprises 2005, EPM 2005 et Enquête RNDH 2008.

En général, les indicateurs de structuration et de mode de gestion s'améliorent en fonction du niveau de segment de micro-entreprises. On observe l'adoption d'une forme juridique formelle au niveau du segment des micro-entreprises formelles. Cela pourrait signifier qu'un mode de gestion plus rationnel est nécessaire pour une micro-entreprise pour passer d'un segment à un autre. Mais force est de constater que dans la plupart des cas, le niveau des indicateurs reste faible. En matière de tenue de comptabilité, même au niveau des PME, un peu moins de la moitié d'entre elles ne tiennent pas encore une comptabilité formelle, et que seules 22,6% ont opté pour une forme juridique plus structurée.

Tableau 37 : Répartition des entreprises selon le groupe d'âge et le type d'entreprises en 2005 (en %).

Type d'entreprises	Moins de 12 mois	1 à 3 ans	4 à 9 ans	10 ans et plus	Total
GE	5,7	13,2	25,9	55,2	100,0
PME	11,6	19,8	34,5	34,1	100,0
micro-entreprises formelles	10,7	31,0	33,0	25,2	100,0
Autres micro-entreprises informelles	18,8	24,3	28,1	28,7	100,0
micro-entreprises informelles de survie	20,0	22,7	28,7	28,6	100,0

Sources : Enquête auprès des Entreprises 2005 et EPM 2005.

L'expérience d'une micro entreprise est déterminante pour sa durée de vie et pour sa croissance. On observe souvent une relation inverse entre l'âge de la micro-entreprise et sa croissance. La croissance est plus importante pour les jeunes micro-entreprises et plus faible pour les plus âgées. Cela est dû au fait qu'au fur et à mesure que la micro-entreprise avance en âge, elle atteint sa taille optimale et sa croissance devient plus faible. Par contre, en termes de durée de vie, la probabilité de pérennité d'une micro-entreprise augmente avec son expérience. Pour les micro-entreprises malgaches, le tableau ci-dessus fournit des informations sur la répartition des entreprises selon le groupe d'âge. On note que les micro-entreprises informelles présentent une structure par âge relativement décalée vers les jeunes entreprises. Cela laisse présager un taux de disparition important pour ces segments de micro-entreprises. Ainsi, les micro-entreprises informelles de moins d'un an avoisinent 20%. Par contre, elles sont d'environ 10% pour les micro-entreprises formelles et les PME. Toutefois, il faut préciser que les entreprises de plus de 10 ans représentent un peu plus de 28% des micro-entreprises informelles. Ce qui montre qu'une partie des micro-entreprises parvient à perdurer malgré les contraintes auxquelles elles sont exposées.

4.2.2. Nature des activités

Les micro-entreprises sont concentrées dans les branches à faible niveau de capital. Le choix d'une micro-entreprise en termes d'activité détermine sa croissance et sa dynamique. En effet, le niveau de la demande et le niveau de concurrence varient selon la branche d'activité. Parfois, les barrières à l'entrée et à la sortie sont presque inexistantes pour certaines activités, et les micro-entreprises qui sont déjà prospères dans une branche sont menacées par celles qui sont plus opportunistes et qui profitent de l'état actuel de la branche. Le niveau et la nature du capital nécessaires au fonctionnement de la micro-entreprise varient également selon la branche d'activité, et celles-ci ont tendance à se concentrer dans les branches qui ne nécessitent qu'un faible niveau de capital et d'investissement.

Tableau 38 : Répartition des entreprises selon la branche et le type d'entreprise en 2004 (en %).

Branche d'activité	Micro-entreprises			PME	GE	Ensemble
	Informelles de survie	Autres Informels	Formelles			
Activités extractives	2,2	2,7	0,1	0,4	5,1	0,1
Activités de fabrication	8,3	8,5	8,9	15,2	47,6	9,1
Production et distribution d'électricité et de gaz	0,4	0,7	0,0	0,0	1,1	0,0
Construction	0,3	1,8	0,8	25,7	10,7	1,7
Commerce et petites réparations	86,3	82,1	77,2	33,1	22,4	75,5
Hôtels, restaurants, bars	1,2	3,2	4,2	8,8	1,8	4,3
Transports, auxiliaires de transport et communication	1,4	1,0	7,3	9,3	5,9	7,4
Activités financières	0,0	0,0	0,0	0,3	2,4	0,0
Autres	0,0	0,0	1,6	7,2	3,0	1,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Sources : Enquête auprès des Entreprises 2005 et EPM 2005.

Les micro-entreprises malgaches se concentrent en grande partie dans la branche «Commerce et réparations de véhicules et d'appareils électroménagers» à plus de 77% pour les micro-entreprises formelles et même à plus de 86% pour les entreprises informelles de survie. On peut en déduire que les micro-entreprises malgaches se concentrent dans une branche de faible niveau capitalistique. Toutefois, il faut noter l'existence d'un groupe de micro-entreprises dans l'activité industrielle qui peuvent être à la base du tissu industriel du pays. En effet, quel que soit le segment de micro-entreprise considéré, on observe un pourcentage de 8% de micro-entreprises qui exercent dans les activités de fabrication notamment les industries alimentaires et autres. Par ailleurs, on remarque aussi l'importance grandissante d'autres branches prometteuses pour les micro-entreprises au fur et à mesure que l'on remonte en niveau pour les segments de micro-entreprises. Il s'agit de l'hôtellerie et de la restauration, des transports et communication et des autres activités de service.

4.2.3. Capital humain

Le capital humain est un facteur indispensable à la prospérité des micro-entreprises. Le capital humain agit aussi bien sur la croissance que sur la longévité de la micro-entreprise. Les études empiriques³⁶⁾ montrent l'effet généralement positif du capital humain sur les activités des micro-entreprises. Les micro-entreprises dotées d'une main d'œuvre plus éduquée sont capables de produire à des coûts inférieurs, et peuvent faire face à un environnement plus détérioré grâce à leur capacité de prévision. D'autre part, elles sont aussi capables d'identifier toutes les opportunités qui se présentent. En ce qui concerne la dynamique d'une micro-entreprise, le capital humain peut avoir deux effets opposés. Dans un pays à niveau de développement plus élevé, les micro-entreprises dotées de main d'œuvre plus qualifiée sont plus vulnérables à la disparition³⁷⁾. La main d'œuvre qualifiée risque à tout moment de quitter la micro-entreprise en cas de d'opportunités d'emploi plus intéressantes au niveau du secteur moderne. Par contre, dans les pays les moins avancés, le niveau d'éducation du promoteur ou des employés est une opportunité qui aide les micro-entreprises à être plus performantes et plus pérennes.

36 Liedholm et Mead (1993), Marniesse (1998, 1999, 2000).

37 Marniesse (1999).

Tableau 39 : Niveau d'instruction du promoteur pour les micro-entreprises en 2005 (en %).

Niveau d'instruction	Micro-entreprises informelles		Micro-entreprises formelles	Ensemble
	Survie	Autres informels		
Aucun	100,0	9,3	22,1	47,3
Primaire		70,1	41,3	38,7
Secondaire		16,4	25,2	10,7
Universitaire		4,1	11,4	3,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : EPM 2005.

Le bas niveau d'instruction singularise les promoteurs des micro-entreprises malgaches. Un peu moins de la moitié des promoteurs de micro-entreprises sont classés dans «aucun» en termes de niveau d'instruction. Cela est dû, en fait, au segment des activités informelles de survie qui n'inclut que des promoteurs qui ne sont dotés que d'un très faible niveau d'instruction. Les autres micro-entrepreneurs informels sont plutôt de niveau primaire (70%) et dans une moindre mesure, de niveau secondaire (16,4%). Au niveau des micro-entreprises formelles, le quart des promoteurs ont un niveau d'instruction secondaire (25,2%) et (11,4%) un niveau d'instruction supérieur. Il semble que le niveau d'instruction du promoteur influe sur la détermination du segment d'appartenance de la micro entreprise.

Tableau 40 : Nombre moyen de salariés et niveau d'instruction des salariés pour les micro-entreprises en 2005.

Type d'entreprises	Micro-entreprises informelles		Micro-entreprises formelles	Ensemble
	Survie	Autres informels		
Pourcentage des ceux qui ont recours à la main d'œuvre salariale	3,3	9,3	30,2	9,1
Nombre moyen des salariés	1,0	1,7	1,9	1,7
Niveau d'instruction des salariés (en %)				
Aucun	100	8,6	9,5	15,9
Primaire		56,2	36,1	47,5
Secondaire		23,0	29,5	22,5
Universitaire		12,2	24,9	14,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Sources : Enquête auprès des Entreprises 2005 et Enquête secteur informel à Antananarivo 2004.

Le recours à la main d'œuvre salariée augmente en fonction du niveau de segment considéré. Ces proportions varient de 3,3% pour les entreprises informelles de survie à 30,2% pour les micro-entreprises formelles, en passant par 9,3% pour les autres micro-entreprises informelles. En outre, le nombre moyen de salariés augmente selon le niveau de segment considéré mais la différence est moins significative. Le nombre moyen de salariés est de 1,7 personnes pour les autres micro-entreprises informelles contre 1,9 pour les micro-entreprises formelles et 1,0 pour les informelles de survie. La demande de main d'œuvre salariale augmente en fonction de la croissance des micro-entreprises. Si l'on considère le niveau d'instruction des salariés, la même tendance qui prévaut pour les promoteurs s'applique aussi pour les salariés. Les micro-entreprises qui utilisent une main d'œuvre salariale plus éduquée semblent être plus performantes et arrivent à s'insérer à un segment de niveau supérieur.

4.2.4. Capital et investissement

Le niveau de capital et la technologie utilisée déterminent les capacités productives et la compétitivité des micro-entreprises. Des travaux empiriques³⁸⁾ menés au niveau des micro-entreprises démontrent l'influence positive du niveau de capital sur les gains financiers et sur la demande de travail. Cependant, les micro-entrepreneurs se heurtent à plusieurs problèmes dès la création de leur entreprise en matière de constitution du capital productif. Elles ont des difficultés d'accès aux moyens de financement plus consistants pour constituer un capital physique productif. En général, les micro-entreprises ont un niveau capitalistique plus faible, elles se concentrent plus dans des branches qui nécessitent un faible niveau de capital, où le manque de barrières à l'entrée rend la concurrence plus rude. Toutefois, la faiblesse du niveau capitalistique et les modes de gestion qui y sont associés peuvent conférer des avantages pour les micro-entreprises. En effet, cela pourrait procurer une plus grande flexibilité qui permet de surmonter les mauvaises conjonctures. Par ailleurs, il faut noter que pour les micro-entreprises, le niveau de capital est souvent positivement corrélé avec le niveau de capital humain. Les promoteurs plus diplômés sont susceptibles d'avoir davantage de capital financier, et en conséquence de pouvoir créer des micro-entreprises plus capitalistiques.

Tableau 41 : Niveau moyen du capital et d'investissements selon le type d'entreprises (secteur formel) en millions d'Ariary en 2004.

Secteur d'activité	Micro-entreprises formelles		PME		Grandes entreprises		Ensemble	
	Cap	Inv	Cap	Inv	Cap	Inv	Cap	Inv
Secondaire	7,8	2,0	135,4	24,5	2 048,4	527,9	47,3	13,3
Tertiaire	10,8	1,8	801,9	96,8	4 558,4	7 714,9	32,3	12,1
Ensemble	10,5	1,8	526,4	67,2	2 940,1	2 909,1	33,9	12,2

Source : Enquête auprès des Entreprises 2005.

Cap = Capital et Inv = Investissements.

Pour les micro-entreprises malgaches, le niveau de capital et le niveau d'investissement sont très faibles par rapport aux autres types d'entreprises : le niveau moyen de capital et le niveau moyen d'investissements des micro-entreprises formelles représentent moins de 2% de ceux des PME. Le niveau moyen de capital et celui de l'investissement varient aussi fortement à travers les segments de micro-entreprises et l'écart est même très considérable entre les micro-entreprises informelles et formelles. Si pour les premières le niveau moyen de capital ne dépasse pas le 100 mille Ariary, il atteint près de 10 millions d'Ariary pour les entreprises formelles. Mais, étant donné la difficulté pour les micro-entrepreneurs informels à évaluer leur capital productif, il se pourrait qu'il y ait une sous-valorisation du niveau moyen pour ces catégories d'entrepreneurs. De façon générale, les micro-entreprises du secteur tertiaire sont relativement plus capitalistiques que ceux du secteur secondaire sauf pour les autres micro-entreprises informelles pour lesquelles on observe le phénomène inverse.

Tableau 42 : Niveau moyen du capital et d'investissements dans les micro-entreprises informelles en millier d'Ariary en 2005.

Secteur d'activité	Informelles de survie		Autres informels		Ensemble	
	Capital	Investissement	Capital	Investissement	Capital	Investissement
Secondaire	28,1	5,5	87,4	30,8	63,7	20,7
Tertiaire	30,5	4,9	72,0	20,1	52,9	13,1
Ensemble	30,2	5,0	74,2	21,5	54,3	14,0

Source : EPM 2005.

38 Liedholm et Mead (1993), Marniesse (1998, 1999, 2000), Randrianarisoa (2009).

Les différences en termes de structure du capital des micro-entreprises malgaches sont importantes entre les entreprises formelles et informelles. Pour les entreprises formelles, on constate une part importante dans le capital des machines et outillages (29,7%) pour les entreprises du secteur secondaire et une part importante des matériels de transport et des matériels informatiques (41,4%) pour celles qui sont dans le secteur tertiaire. Par contre pour les micro-entreprises informelles, ce sont les terrains et locaux qui pèsent plus dans leur capital, quel que soit le secteur d'insertion ; 71% du capital total pour celles du secteur secondaire et 54,5% pour celles qui se trouvent au niveau du secteur tertiaire. Les micro-entreprises du secteur informel semblent les moins équipées en matière de capital productif surtout celles qui sont situées dans le secteur secondaire.

4.2.5. Intégration par rapport au secteur intérieur

Les micro-entreprises sont durement pénalisées par l'insuffisance et l'instabilité de la demande. La structure de la clientèle de la micro-entreprise est déterminante pour sa croissance et sa pérennité³⁹. L'analyse de la structure de la destination des ventes des micro-entreprises permet aussi de voir les liaisons que peuvent avoir ces dernières de façon horizontale (entre micro et petites entreprises) ou verticale (vers les grandes entreprises) avec d'autres secteurs institutionnels. L'analyse de la structure de leurs fournisseurs permet de compléter la connaissance de leur niveau d'intégration vis-à-vis du reste de l'économie et d'examiner les effets d'entraînement potentiels que ces deux secteurs peuvent avoir réciproquement.

Dans le cadre de cette étude, du fait de l'indisponibilité des informations ayant une couverture nationale, l'analyse sera faite à partir des informations concernant les caractéristiques des micro-entreprises informelles de l'agglomération d'Antananarivo.

Tableau 43 : Répartition du chiffre d'affaire des micro-entreprises informelles selon la destination en 2004 (cas d'Antananarivo) (Unité : en %)

Type de destination	Produits Transformés	Revente de produits	Services	Ensemble
Secteur public et parapublic	0,9	1,2	3,7	1,8
GE (commerce)	1,0	0,0	5,2	1,9
MPE (commerce)	35,7	21,1	3,1	21,3
GE (non commercial)	2,6	2,3	6,0	3,5
MPE (non commercial)	5,8	5,5	3,6	5,1
Ménage	54,0	69,9	78,4	66,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Enquête secteur informel à Antananarivo 2004.

Les principaux clients des micro-entreprises sont de deux types : les micros et petites entreprises (26,4% de leurs chiffres d'affaires) et les ménages (66,4% de leurs chiffres d'affaires). Ceci dénote une forte liaison horizontale entre les micro-entreprises surtout pour celles exerçant dans le secteur de la transformation des produits (41,5% des ventes vers d'autres micro ou petites entreprises). Il s'agit essentiellement des réseaux de distribution des produits puisque la grande partie des ventes est destinée à d'autres micro-entreprises du secteur du commerce. Les micro-entreprises ont de faibles liaisons avec les grandes entreprises et le secteur public. Les ventes vers les grandes entreprises ne représentent que 5,4% du total des ventes, ce pourcentage atteint 11,2% pour les micro-entreprises qui exercent dans le secteur des services.

39 Marniesse (1999, 2000).

Tableau 44 : Répartition des achats/charges des micro-entreprises informelles selon l'origine en 2004
(cas d'Antananarivo) (Unité : en %)

Origine	Matières premières	Achat pour revente	Autres dépenses /charges	Investissements	Ensemble
Secteur public et parapublic	0,0	0,5	9,4	3,7	3,5
GE (commerce)	20,6	51,3	21,9	22,8	25,5
MPE (commerce)	59,2	39,5	14,0	13,7	20,3
GE (non commercial)	0,1	2,6	5,3	1,7	1,9
MPE (non commercial)	16,8	5,1	9,4	11,5	11,2
Ménage	3,0	0,9	37,8	44,9	36,3
Importation directe	0,3	0,0	2,3	1,6	1,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Enquête secteur informel à Antananarivo 2004.

En amont, les liaisons entre les micro-entreprises sont aussi prépondérantes quel que soit le type d'achat considéré, mais on note aussi l'importance des liaisons avec les grandes entreprises. En effet, les grandes entreprises accaparent 25,5% des achats des micro-entreprises en général en tant que source d'approvisionnement. Les ménages figurent aussi parmi les principaux fournisseurs (36,3% des achats) notamment pour les autres charges et dépenses et les investissements. Il faut noter que la part des importations directes est très faible (1,4% des achats seulement).

4.2.6. Intégration par rapport au secteur extérieur

Des efforts considérables en termes d'appui restent encore à déployer eu égard au faible niveau d'intégration sur le marché extérieur des micro-entreprises malgaches. En effet, une très faible proportion des micro-entreprises malgaches exportent : 0,9% des micro-entreprises formelles et 0,4% des micro-entreprises informelles. Le taux le plus élevé ne concerne que les micro-entreprises formelles de la branche des activités extractives.

4.2.7. Genre de l'entrepreneur

En général, le genre du micro-entrepreneur détermine la croissance de la micro-entreprise et sa probabilité de survie. Des travaux empiriques menés dans des pays anglophones et francophones montrent que les micro-entreprises dirigées par des hommes ont un taux de croissance et une probabilité de survie relativement élevés par rapport à celles dirigées par des femmes⁴⁰. Ceci s'explique généralement par la position parfois favorable du genre masculin notamment en matière de niveau d'instruction, et donc en matière d'accès au capital financier et physique. Cependant, certains travaux empiriques qui ont été menés sur les micro-entreprises malgaches ont révélé que le genre de l'entrepreneur n'affecte pas de façon significative la croissance des micro-entreprises⁴¹. En effet, selon le tableau ci-dessous, on constate qu'aucune différence significative n'est observée selon le genre du chef d'entreprise en matière de structuration et de mode de gestion des micro-entreprises, qu'elles soient formelles ou informelles.

40 Liedholm et Mead (1993), Marniesse (1998, 1999, 2000).

41 Marniesse (1998).

Tableau 45 : Quelques indicateurs de structuration des micro-entreprises selon le genre du chef d'entreprise en 2009.

Genre du chef d'entreprise	% tenue de comptabilité	Forme juridique (en %)			
		SA	SARL	EI	Total
Homme	18,2	4,9	7,9	87,2	100,0
Femme	21,8	2,0	9,0	89,0	100,0
Ensemble	19,4	4,0	8,3	87,8	100,0

Source : Enquête RNDH 2008.

4.3 Financement et accès au crédit pour les micro-entreprises

Dans cette section, l'analyse porte sur les pratiques des micro-entreprises en matière de financement du capital et des investissements, qui débouchera sur l'étude des besoins et l'appréciation de l'utilité des crédits affichés par les micro-entreprises et enfin, les contraintes liées à l'accès des micro-entreprises aux crédits bancaires et aux micro crédits.

4.3.1. Principales sources de financement

Le tableau qui suit renseigne sur le poids respectif des principales sources de financement auxquelles les micro-entreprises malgaches ont recours pour satisfaire leurs besoins de financement.

Tableau 46 : Poids respectifs des principales sources de financement des micro-entreprises en 2005 (en %)

Nature de financement	Informels de survie	Autres informels	Formels	Ensemble
Fonds propres/apports personnels	83,7	86,3	93,2	87,7
Crédit bancaire	0,0	0,4	1,5	0,6
Micro finance	0,4	0,4	3,1	1,3
Usuriers	0,0	0,0	0,2	0,1
Don et subventions, autres	15,9	12,9	2,0	10,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Sources : Enquête auprès des Entreprises 2005 et EPM 2005.

Les micro-entreprises ont une tendance à mobiliser leurs fonds propres pour leurs besoins de financement. 87,7% des micro-entrepreneurs font appel à leurs fonds propres pour le financement de leurs entreprises. Ceci dénote soit une réticence globale des micro-entreprises quant à l'utilisation des sources de financement plus formels tels que les crédits bancaires et les microcrédits, soit un bas niveau d'activités et d'investissements pouvant être financés par des fonds propres de faible envergure qui suffisent pour faire fonctionner la micro-entreprise ou bien à la non accessibilité des micro-entreprises à ces financements. Ceci peut être valable pour les micro-entreprises informelles, considérant le niveau de leur capital et leurs investissements, mais cela n'est pas forcément le cas pour les micro-entreprises plus formelles qui affichent un niveau d'investissements nettement plus élevé. Pour ces types de micro-entreprises, 93,2% des financements proviennent des fonds propres. Malgré le fait que les pourcentages restent très faibles, on constate tout de même que l'apport des sources de financement plus formelles est plus élevé pour les micro-entreprises formelles par rapport aux micro-entreprises informelles (1,5% pour les banques et 3,1% pour les microcrédits). Quant aux micro-entreprises informelles, leur spécificité en termes de source de financement réside dans le fait que les réseaux des familles, amis et connaissances constituent une source de financement non négligeable (16% pour les entreprises informelles de survie et 13% pour les autres entreprises informelles).

4.3.2. Besoins et utilité des crédits

A ce sujet, l'analyse porte sur les opinions exprimées par les micro-entreprises quant à leurs besoins en crédits et leur utilité. Toutefois, faute d'informations couvrant tous les segments des micro-entreprises, l'analyse se limite aux micro-entreprises formelles pour cette sous section et pour les autres sous sections qui suivent.

Tableau 47 : Besoins et utilité de crédit pour les micro-entreprises formelles en 2005 (en %).

Secteur	Besoins de crédit		
	Pour Investir	Pour Honorer dettes	Autres
Secteur secondaire	53,2	10,5	6,8
Secteur tertiaire	55,1	7,4	7,0
Branche d'activité			
Activités extractives	43,3	0,0	0,0
Activités de fabrication	52,9	9,4	6,8
Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	100,0	0,0	0,0
Construction	57,1	23,7	7,9
Commerce et réparation de véhicules automobiles et d'articles domestiques	54,7	7,0	7,0
Hôtels et restaurants	59,7	6,4	8,5
Transports, auxiliaires de transport et communications	56,9	12,8	5,8
Activités financières	34,9	22,1	0,0
Immobilier, location et services aux entreprises	54,1	9,8	4,0
Autres	55,3	0,9	9,8
Type d'entreprise			
Micro-entreprise	54,9	7,7	7,0
PME/PMI	54,5	8,9	6,8
Grandes entreprises	40,9	21,5	12,3
ENSEMBLE	54,9	7,8	7,0

Source : Enquête auprès des Entreprises 2005.

Les micro-entreprises formelles confirment l'importance des besoins en crédit. En effet, au même titre que les PME, plus de la moitié des micro-entreprises formelles dans l'ensemble affirment clairement avoir besoin de crédit à des fins d'investissement. Selon le secteur d'activité, aucune différenciation notable n'est perceptible quant au besoin de crédit affiché par les micro-entreprises formelles. Par contre, au niveau des branches d'activité, certaines micro-entreprises des branches «construction», «Transports et communication» et «les activités financières» affirment aussi avoir besoin de crédit pour pouvoir honorer leurs dettes en plus du besoin d'investissement.

En outre, Le besoin annuel moyen de crédit par micro-entreprise se chiffre à près de 43 million d'Ariary s'il est de 171 million d'Ariary pour les PME et de près de 11 milliard d'Ariary pour les grandes entreprises. Les besoins en crédit des micro-entreprises semblent moins élevés pour celles exerçant dans le secteur secondaire notamment dans la branche des activités de fabrication (près de 21 million Ariary) sauf pour la branche des activités extractives (plus de 368 million Ariary). Le besoin en crédit des micro-entreprises du secteur tertiaire est plus important dans l'ensemble et surtout au niveau de la branche des autres services aux entreprises et aux particuliers (plus de 1,3 milliard Ariary). En fait, cette tendance a déjà été observée dans la section précédente, constatant que les micro-entreprises du secteur tertiaire présentent un niveau de capital plus élevé et de même un niveau d'investissements plus important.

Tableau 48 : Evaluation du besoin de crédit pour les micro-entreprises formelles en 2005 (en millier d'Ariary)

Secteur	Moyenne
secteur secondaire	24 479
secteur tertiaire	44 927
Branche d'activité	
Activités extractives	368 161
Activités de fabrication	20 869
Construction	-
Commerce et réparation de véhicules automobiles et d'articles domestiques	41 165
Hôtels et restaurants	31 801
Transports, auxiliaires de transport et communications	21 329
Activités financières	105 283
Immobilier, location et services aux entreprises	37 220
Autres	1 333 951
Type d'entreprise	
Micro-entreprise	42 938
PME/PMI	171 515
Grandes entreprises	10 620 840

Source : Enquête auprès des Entreprises 2005.

4.3.3. Accès au crédit bancaire

Le recours au crédit bancaire demeure infime pour les micro-entreprises. Si les micro-entreprises formelles affichent un besoin de crédit non négligeable, le poids des banques en tant que source de financement ne dépasse pas 2%.

Les micro-entreprises malgaches ont une opinion généralement négative des réseaux bancaires. En effet, seules moins de 19% des micro-entreprises formelles sont d'avis que les réseaux bancaires sont faciles d'accès. Le pourcentage des micro-entreprises qui estiment que le taux d'intérêt affiché par les banques est adéquat, que les délais de remboursements imposés sont satisfaisants, que les garanties exigées par les banques sont convenables et que les banques satisfont les demandes des micro-entreprises, tournent autour de 10%.

Cela traduit une mystification de l'accès aux crédits bancaires par les micro-entreprises et se traduit par un faible taux d'approche et de démarches des micro-entreprises auprès des-banques en matière de demande de financement. Seulement 9,6% des micro-entreprises ont déjà engagé une démarche auprès des banques contre 36,9% pour les PME et 55,1% pour les grandes entreprises. Le taux de démarches engagées auprès des banques pour une demande de crédit est seulement significatif pour la branche «construction» et les services pour les micro-entreprises.

En outre, le faible taux de démarche de demande est accompagné par un faible taux de satisfaction des demandes pour les micro-entreprises. En effet, le taux de satisfaction est seulement de 29,2% pour les micro-entreprises formelles contre 65,4% pour les PME et 51,0% pour les grandes entreprises. Cet état des choses conforte les opinions déjà défavorables des micro-entreprises sur l'efficacité et l'accessibilité des réseaux bancaires.

Tableau 49 : Démarche et satisfaction des micro-entreprises formelles par rapport à la demande de crédit auprès des banques primaires en 2005 (en %)

Secteur	Démarche	Satisfaction
secteur secondaire	10,2	22,4
secteur tertiaire	9,6	30,0
Branche d'activité		
Activités extractives	7,3	100,0
Activités de fabrication	8,3	25,9
Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	0,0	-
Construction	30,7	10,3
Commerce et réparation de véhicules automobiles et d'articles domestiques	8,4	25,1
Hôtels et restaurants	14,5	30,9
Transports, auxiliaires de transport et communications	17,2	59,1
Activités financières	22,1	0,0
Immobilier, location et services aux entreprises	24,1	10,2
Autres	13,2	15,7
Type d'entreprise		
Micro entreprise	9,6	29,2
PME/PMI	36,9	65,4
Grandes entreprises	55,1	51,0

Source : Enquête auprès des Entreprises 2005.

Les principales raisons de rejet des demandes de crédit des micro-entreprises par les banques sont l'incomplétude des dossiers et surtout l'insuffisance des garanties exigées. Pour les PME, les banques évoquent plutôt d'autres raisons que celles évoquées ci-dessus. Pour les micro-entreprises, l'insuffisance des garanties semble peser énormément pour celles qui exercent dans le secteur secondaire.

Tableau 50 : Principales causes de rejet des demandes auprès des banques pour les micro-entreprises formelles en 2005 (en %)

	Dossier incomplet	Garantie insuffisante	Crédit trop important	Autres raisons
Secteur				
secteur secondaire	17,3	79,6	12,5	31,8
secteur tertiaire	24,2	57,2	18,0	38,3
Branche d'activité				
Activités extractives	0,0	0,0	0,0	0,0
Activités de fabrication	20,8	73,2	19,5	42,5
Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	0,0	0,0	0,0	0,0
Construction	8,3	94,6	0,0	11,1
Commerce et réparation de véhicules automobiles et d'articles domestiques	25,7	58,1	17,5	40,3
Hôtels et restaurants	23,0	56,4	24,4	32,6
Transports, auxiliaires de transport et communications	15,0	34,5	22,3	36,1
Activités financières	0,0	0,0	0,0	100,0
Immobilier, location et services aux entreprises	2,6	87,7	15,0	9,5
Autres	28,8	71,2	0,0	3,6
Type d'entreprise				
Micro-entreprise	23,4	59,6	17,4	37,4
PME/PMI	22,2	28,9	14,6	45,9
Grandes entreprises	40,0	83,0	18,2	30,0
Total	23,4	57,8	17,3	37,9

Source : Enquête auprès des Entreprises 2005.

4.3.4. Accès aux microcrédits

Le recours aux institutions des micro finances est également faible Au même titre que l'accès au crédit bancaire, l'utilisation des institutions de micro-finance en tant que source de financement des micro-entreprises reste très faible pour l'ensemble (1,3% des financements utilisés) et l'est encore plus pour les micro-entreprises informelles (0,4% seulement des financements utilisés) alors que, de par leur vocation, les microcrédits sont spécifiquement destinés aux micro-entreprises.

Tableau 51 : Démarche et satisfaction des micro-entreprises formelles par rapport à la demande de crédit auprès des institutions de microcrédit en 2005 (en %)

Secteur	Démarche	Satisfaction
secteur secondaire	14,1	55,0
secteur tertiaire	11,8	60,4
Branche d'activité		
Activités extractives	0,0	0,0
Activités de fabrication	14,5	58,4
Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	0,0	0,0
Construction	10,7	4,9
Commerce et réparation de véhicules automobiles et d'articles domestiques	11,9	59,5
Hôtels et restaurants	10,8	77,0
Transports, auxiliaires de transport et communications	11,1	72,4
Activités financières	0,0	0,0
Immobilier, location et services aux entreprises	10,2	14,0
Autres	11,8	9,5
Type d'entreprise		
Micro entreprise	12,0	59,8
PME/PMI	8,7	47,3
Grandes entreprises	0,8	33,3

Source : Enquête auprès des Entreprises 2005.

En ce qui concerne les opinions des micro-entreprises formelles sur l'efficacité des réseaux de micro-finance, les indicateurs sont généralement plus élevés que ceux attribués aux banques mais ils restent aussi généralement faibles. Ainsi, près de 28% des micro-entreprises trouvent que les réseaux de micro-finance sont faciles d'accès si le pourcentage est de près de 19% pour le cas des banques. Par ailleurs, le pourcentage des micro-entreprises qui estiment que le taux d'intérêt affiché par la micro-finance est adéquat, que leurs délais de remboursements imposés sont satisfaisants, que les garanties exigées sont convenables et que les institutions de micro-finance satisfont aux demandes des micro-entreprises, varie entre 12,0% et 16,5%. Ainsi, il semble que la micro-finance n'arrive pas encore à jouer son rôle en tant qu'institution de financement de proximité. Cela est d'autant plus confirmé par le fait que le pourcentage des micro-entreprises ayant engagé des démarches auprès des institutions de micro-finance reste faible (12% seulement) dans l'ensemble. Pour les micro-entreprises du secteur secondaire, le taux atteint 14%. Toutefois, il faut noter que contrairement au cas des banques, le taux de demandes satisfaites est plus élevé pour les demandes faites par les micro-entreprises auprès des institutions de microcrédit ; 59,8% des demandes sont satisfaites en général. Ce taux atteint même 77% pour les micro-entreprises exerçant dans l'hôtellerie et la restauration et 72% pour celles qui sont dans les transports et la communication. Enfin, la principale raison de rejet des demandes de financement faites par les micro-entreprises auprès des réseaux de microcrédit est l'insuffisance des garanties.

Tableau 52 : Principales raisons de rejet des demandes auprès des institutions de microcrédit pour les micro-entreprises formelles en 2005 (en %)

	Dossier incomplet	Garantie insuffisante	Crédit trop important	Autres raisons
Secteur				
secteur secondaire	10,5	74,1	11,7	19,7
secteur tertiaire	23,3	69,8	22,9	22,9
Branche d'activité				
Activités extractives	0,0	0,0	0,0	0,0
Activités de fabrication	12,3	72,6	13,8	16,1
Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	0,0	0,0	0,0	0,0
Construction	0,0	82,9	0,0	35,4
Commerce et réparation de véhicules automobiles et d'articles domestiques	22,7	71,3	24,0	22,2
Hôtels et restaurants	28,5	29,3	15,6	27,6
Transports, auxiliaires de transport et communications	33,8	62,5	1,0	47,0
Activités financières	0,0	0,0	0,0	0,0
Immobilier, location et services aux entreprises	0,0	92,4	61,2	3,8
Autres	89,9	10,1	0,0	0,0
Type d'entreprise				
Micro-entreprise	21,7	70,3	21,5	22,5
PME/PMI	4,4	36,9	6,6	46,6
Grandes entreprises	0,0	0,0	66,7	0,0
Total	21,1	69,3	21,0	23,1

Source : Enquête auprès des Entreprises 2005.

4.3.5. Impact des microcrédits sur le développement des micro-entreprises

Les modes de financement des micro-entreprises reflètent leur précarité. La structure des modes de financement utilisés par le secteur des micro-entreprises confirme la précarité des activités de la majeure partie d'entre elles. Leurs investissements restent jusqu'à présent dépendants de leurs fonds propres. De ce fait, les investissements effectués par le secteur affichent un niveau assez faible, pour la grande majorité, comparativement aux autres catégories d'entreprises (PME et grandes entreprises).

Un des objectifs des IMF ces institutions est de soutenir les activités des micro-entreprises à travers la mise à disposition de crédit conforme à leurs besoins. Toutefois, le taux de pénétration des microcrédits au niveau de ce secteur reste faible. Le résultat de l'enquête auprès des entreprises de 2005 avance que seulement 3,1% des investissements des micro-entreprises sont financés par les microcrédits. De plus, seulement 12% des micro-entreprises ont adressé une demande de crédit auprès d'une IMF. Ce phénomène reflète un esprit d'entrepreneuriat assez faible pour la majorité des micro-entrepreneurs.

Il faut noter que le crédit équivaut à l'endettement. Et le fait d'inviter les gens à s'endetter pour mettre sur pied des entreprises risquées pose de sérieuses questions morales. Ils sont souvent encouragés à devenir des entrepreneurs, mais peu d'individus sont armés pour devenir de bons entrepreneurs.

Les personnes les plus démunies ne sont pas souvent en mesure de se doter des moyens de subsistance durables uniquement grâce au crédit. Il leur faut d'autres formes de soutien pour lancer des entreprises prospères, spécialement dans les domaines de la gestion, de la commercialisation et de la technologie. En effet, l'existence d'un marché et la fourniture de soutien technique et en matière de gestion en vue d'exploiter le marché s'avèrent, dans la plupart des cas, être des facteurs plus décisifs que le crédit.

C'est dans ce cadre que l'analyse des impacts probables des microcrédits dans le développement humain via les micro-entreprises est entreprise. La suite de cette section est basée sur l'étude menée par F. Gaubert et F. Roubaud sur l'impact d'un projet de micro-finance⁴²⁾, au niveau de l'agglomération d'Antananarivo et d'Antsirabe en 2005.

La méthodologie retenue, par l'étude, consiste à comparer la situation d'un échantillon de micro-entreprises clientes d'ADéFI représentatives de l'ensemble de la clientèle de l'institution à celle d'un groupe de contrôle construit de façon quasi expérimentale par une technique standard d'appariement, issu de l'enquête 1-2-3 de l'INSTAT.

Ainsi, l'analyse des caractéristiques des adhérents à l'ADéFI par rapport au reste de la zone d'étude a permis de faire ressortir les constats suivants:

- En termes de ciblage, l'IMF remplit bien sa mission en touchant une clientèle de petites entreprises urbaines du secteur informel et de grande taille. En effet, le nombre moyen d'employés des micro-entreprises clientes de l'ADéFI est le double de celui de l'ensemble du secteur dans la zone d'étude;
- Cependant, si l'univers de référence effectif de l'IMF est bien inclus dans le secteur informel, celle-ci s'adresse à la frange «supérieure» de ce secteur. En moyenne, les entreprises clientes de l'IMF génèrent, au moment de leur adhésion à ADéFI, plus de chiffre d'affaires que la moyenne des unités de production du secteur informel ;
- Le profil des micro-entrepreneurs clients d'ADéFI est marqué : majoritairement féminin et plus éduqué que la moyenne ;
- Enfin, la clientèle de l'IMF se recrute principalement dans trois branches d'activité : les transports, la confection et le commerce de produits primaires.

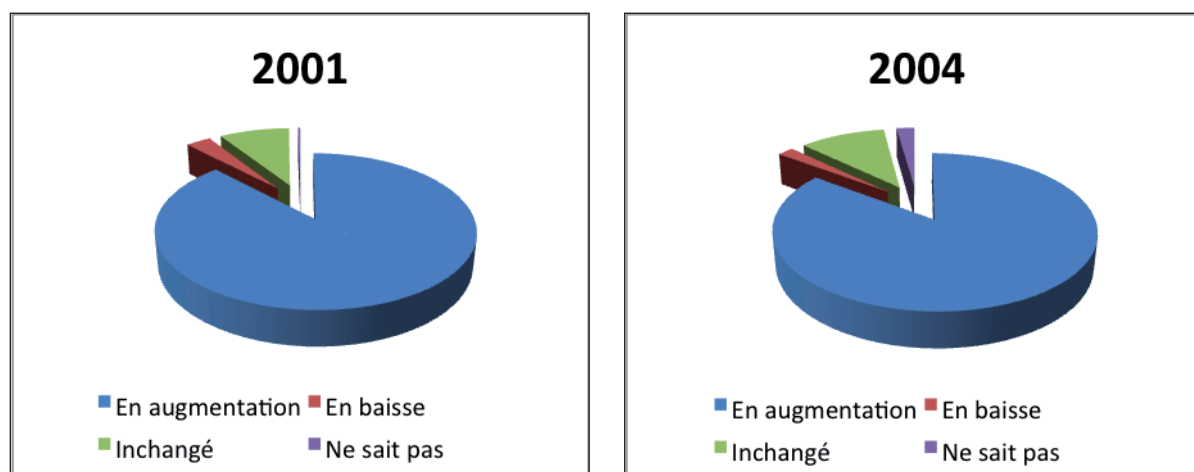
La plupart des critiques adressées au secteur de la micro-finance ont principalement trait au ciblage effectué par les IMF. En effet, seule la frange supérieure des micro-entrepreneurs demeure la principale clientèle. Les activités de subsistance y sont donc exclues. Ce phénomène pousse donc les pauvres à s'auto-exclure. C'est une des explications probables de la faible pénétration des micro-finances dans le secteur des micro-entreprises. Mais ce phénomène pourrait également s'expliquer par le manque d'informations au niveau des micro-entrepreneurs malgaches.

L'impact des microcrédits peut s'apprécier de deux manières : i) l'appréciation des bénéficiaires concernant l'impact sur les activités de l'entreprise et les impacts au niveau des ménages des micro entrepreneurs ii) la différence de la situation des activités des micro-entreprises clientèles dans l'hypothèse de l'absence de microcrédit.

En 2004, les clients d'ADéFI considèrent que 85% des prêts qu'ils ont contractés ont induit un changement positif sur leurs entreprises. Cette proportion n'est pas sensiblement différente de celle qu'elle était en 2001. Dans près de 80% des cas, les prêts ont eu un impact positif sur le niveau de la production et dans respectivement 75% et 74% des cas, sur le niveau des ventes et celui de la trésorerie. L'impact perçu des prêts sur les effectifs des employés paraît en revanche peu important bien qu'il ait doublé depuis. Malgré cette faible importance sur l'augmentation des employés, il faut noter la stabilité de l'emploi. En effet, le niveau de l'emploi est resté à son niveau de départ pour 65% des micro-entreprises clientes de l'ADéFI en 2004.

42

F. Gaubert, F. Roubaud : « analyse de l'impact d'un projet de micro-finance : l'exemple de l'ADéFI à Madagascar », DIAL 2005.

Graphique 16 : Impact perçu par la clientèle des prêts octroyés (en%)

Sources : Enquête quantitative auprès de la clientèle de l'IMF 2001, DIAL, INSTAT/Projet MADIO ; Enquête quantitative auprès de la clientèle de l'IMF 2004, DIAL, INSTAT/Direction des Statistiques des Ménages.

De plus, les bénéficiaires constatent une nette évolution positive des conditions de vie de leurs ménages respectifs. Pour plus des trois quarts d'entre eux, des changements sont notamment intervenus au niveau de l'alimentation et de l'habillement. Deux tiers d'entre eux affirment également avoir perçu des améliorations au niveau de l'équipement, du logement, de la santé et de l'éducation.

Tableau 53 : Perception de l'impact d'ADéFI par les micro-entrepreneurs

Dans quel(s) domaine(s) portent les changements survenus depuis l'adhésion à ADéFI ?	Proportion de réponses positives
Alimentation de la famille	79,60%
Habillement de la famille	75,00%
Équipement du logement	67,30%
Santé et soins de la famille	65,60%
Éducation	64,50%
Logement	56,40%
Responsabilités sociales	48,70%
Transport et communication	47,10%
Loisirs	31,30%

Source : Enquête quantitative auprès de la clientèle de l'IMF 2004, DIAL, INSTAT/DSM.

Pour compléter l'analyse de l'impact des micro-finances sur le secteur des micro-entreprises, il est intéressant d'analyser la situation dans l'hypothèse que les micro-entreprises n'ont pas bénéficié de crédit. Concernant ADéFI, les résultats des analyses confirment dans l'ensemble un impact positif du projet. L'étude d'impact a porté sur quelques variables relatives à l'activité des micro-entreprises à savoir : le chiffre d'affaires, la production, la valeur ajoutée, l'excédent brut d'exploitation, l'emploi, le capital et les productivités apparentes du capital et du travail.

Les évaluations conduites en 2001 et 2004 montrent que les micro-entreprises financées enregistrent de meilleures performances par rapport aux micro-entreprises non financées, même si certains éléments amènent à considérer qu'une partie de l'écart mesuré existait déjà avant l'appui consenti par l'IMF que ne démarre l'activité de l'IMF. En dynamique, les analyses menées sont plus nuancées. Si l'impact positif du projet est clairement établi en phase de croissance, son effet en période de récession paraît plus incertain, du fait que ADéFI s'adresse à la frange supérieure des micro-entreprises, plus fragiles en phase de récession parce qu'elles ont d'importants coûts fixes à supporter.

L'impact positif des IMF sur les bénéficiaires est indéniable. Bien que le système des IMF présente un aspect sélectif à l'entrée, son impact est indiscutable pour les bénéficiaires, tant pour l'unité de production que pour les ménages. Le défi à relever est la couverture d'une frange plus élargie de micro-entreprises pour en faire profiter réellement les pauvres.

4.4 Poids des micro-entreprises et performance économique et financière

Il s'agit dans cette section de mettre en relief la contribution des micro-entreprises formelles à la croissance économique d'une part, et leur contribution en termes d'emploi total d'autre part. Aussi, avec l'analyse de la productivité, cette section dégage la part attribuée aux micro-entreprises dans le système économique, notamment en comparaison avec les grandes entreprises et les petites et moyennes entreprises. Ces indicateurs résument ainsi l'impact de tous les éléments indépendants ou interdépendants, sur le développement des micro-entreprises, et reflètent la capacité des micro-entreprises à étendre leurs activités et à assurer une rentabilité économique.

4.4.1. Place des micro-entreprises, en termes d'effectif, dans le secteur privé

En 2005, le secteur privé⁴³⁾ malgache compte 211 315 entreprises (Service du Répertoire National des Etablissements⁴⁴⁾ du pays en 2005). Représentant 96,3% du secteur privé, ces dernières sont d'une importance capitale dans la formulation des différentes stratégies de développement du pays. Le tableau ci-dessous donne la répartition de l'ensemble du secteur privé malgache selon les différentes branches d'activité et selon le type d'entreprises.

Tableau 54 : Répartition des entreprises par branche d'activité et par type d'entreprise en 2005

Branche d'activité	Micro-entreprises	Petites et moyennes entreprises	Grandes entreprises	Ensemble
Activités extractives	130	30	20	180
Activités de fabrication	18 030	1 114	190	19 334
Construction	1 626	1 887	43	3 556
Commerce et réparation de véhicules automobiles et d'articles domestiques	157 078	2 425	89	159 592
Hôtels, restaurants, bars	8 474	649	7	9 130
Transports, auxiliaires de transport et communication	14 882	679	24	15 585
Activités financières	12	25	10	47
Immobilier, location et services rendus aux entreprises	1 321	483	8	1 812
Autres	2 027	45	7	2 079
Ensemble	203 580	7 337	398	211 315

Source : Enquête Entreprise 2005-INSTAT

43 Service du Répertoire National des Etablissements, Direction des Statistiques Economiques, INSTAT

44 Service du Répertoire National des Etablissements, Direction des Statistiques Economiques, INSTAT

La structure du tissu économique selon les branches d'activité s'apparente à celle des micro-entreprises en raison du nombre important de ces dernières. Ainsi, les activités de «Commerce et réparation de véhicules automobiles et d'articles domestiques» sont les activités les plus dominantes, concernant près de 75,5% de la population d'entreprises. Seules 9,1% représentent le tissu industriel (Activités de fabrication) et 7,4% les activités liées transports et télécommunication. On note toutefois que, parmi les grandes entreprises, presque une entreprise sur deux est de type industriel.

La population de micro-entreprises connaît un accroissement remarquable, avec une forte concentration dans certaines branches spécifiques. La population de micro-entreprises implantées à travers le pays est au nombre 203 580 à la fin de l'année 2005. A la fin de l'année 2008, on en dénombre 246 689, soit une hausse de 21,2% en 3 ans, et une croissance annuelle moyenne de 6,6%. La ventilation par branche d'activité de l'évolution de l'effectif des micro-entreprises montre cependant une disparité du taux d'accroissement de cette population, reflétant le caractère plus attrayant de certaines activités par rapport à d'autres. Deux branches d'activité s'avèrent plus attractives: les «Activités extractives» et la branche «Immobilier, location et services rendus aux entreprises». En effet, pour l'unique année 2006 par exemple, 236 micro-entreprises se sont ajoutées au nombre de micro-entreprises dans la branche «Activités extractives» qui étaient de 130 pour l'année précédente. Dans la branche d'activité «Immobilier, location et services rendus aux entreprises», le taux d'accroissement était de 53,7% en 2006, et de 34,6% en 2008.

Tableau 55 : Evolution, en terme d'effectif, des micro-entreprises par branche d'activité

Branche d'activité	2005	2006	2007	2008
Activités extractives	130	364	509	628
Activités de fabrication	18 030	18 914	19 560	20 353
Construction	1 626	2 093	2 447	2 817
Commerce et réparation de véhicules automobiles et d'articles domestiques	157 078	167 461	174 357	183 146
Hôtels, restaurants, bars	8 474	9 522	10 146	11 373
Transports, auxiliaires de transport et communication	14 882	18 217	20 172	21 951
Activités financières	12	14	16	17
Immobilier, location et services rendus aux entreprises	1 321	2 030	2 714	3 654
Autres	2 027	2 255	2 520	2 750
Ensemble	203 580	220 870	232 441	246 689

Source : Enquête Entreprise 2005-INSTAT ; Estimation

La répartition des micro-entreprises selon leurs régions d'implantation laisse apparaître la préférence de la majorité des entrepreneurs à s'implanter dans la région d'Analamanga. En 2008, cette région englobait 54,7% de l'ensemble des micro-entreprises, et la variance de cette proportion est moindre si l'on se réfère aux années précédentes. L'évolution de l'effectif des micro-entreprises au cours des trois dernières années montre que la distribution des micro-entreprises par région reste plus ou moins invariante dans le temps. L'analyse de l'évolution de cet effectif par région permet de constater en outre que l'année 2006 a été pour la plupart des régions une année florissante en terme de création de nouvelles entreprises. A cet effet, on peut citer particulièrement la région d'Itasy où le nombre de micro-entreprises a connu une hausse de 33,4% par rapport à l'année 2005.

Tableau 56 : Evolution, en terme d'effectif, des micro-entreprises dans les régions

REGION	2005	2006	2007	2008
Analamanga	115 025	122 956	128 748	135 050
Vakinankaratra	8 422	9 824	10 705	12 959
Itasy	2 847	3 797	3 932	4 177
Bongolava	1 435	1 626	1 708	1 952
Mahatsiatra Ambony	6 652	7 395	8 103	8 552
Amoron'i Mania	1 307	1 588	1 735	1 843
Vatovavy Fitovinany	5 279	5 632	5 792	5 930
Ihorombe	579	691	731	766
Atsimo Atsinanana	673	813	838	874
Atsinanana	10 690	12 152	13 222	13 961
Analanjirifo	5 293	5 536	5 820	6 034
Alaotra Mangoro	6 743	7 327	7 558	7 756
Boeny	5 555	6 220	6 762	7 178
Sofia	3 317	3 488	3 593	3 701
Betsiboka	827	901	925	954
Melaky	708	745	756	779
Atsimo Andrefana	4 924	5 371	5 771	5 823
Androy	456	515	535	539
Anosy	1 518	1 658	1 733	1 750
Menabe	2 002	2 070	2 155	3 527
DIANA	14 486	15 508	16 162	16 797
SAVA	4 841	5 056	5 156	5 786
Total	203 580	220 870	232 441	246 689

Source : Enquête Entreprise 2005-INSTAT ; Estimation

Deux autres régions se distinguent également par une meilleure performance en matière d'augmentation du nombre d'entreprises en 2008: les régions de Vakinankaratra et de Menabe. Dans la première région, le taux d'accroissement de la population de micro-entreprises était de 21,1% en 2008 ; la seconde a enregistré une hausse de 63,7%. Ces deux régions ont eu la meilleure performance au cours de cette année 2008.

4.4.2. Place des micro-entreprises dans la croissance économique

Les micro-entreprises ont une capacité confirmée de génération de valeur ajoutée. En 2005, le secteur privé, ensemble des entreprises identifiées au répertoire national des établissements, a pu dégager 4 340 milliards d'Ariary de valeur ajoutée. Au vu de la part contributive de chaque type d'entreprises, il ressort que les micro-entreprises ont un apport considérable par rapport aux autres. En effet, l'effet de taille leur a permis d'avoir un apport de 41,5%, presque l'équivalent de celui des Petites et Moyennes entreprises, 42,9%, et bien au-delà de celui des grandes entreprises, 15,7%. En ce qui concerne la création de richesse nationale, l'apport des micro-entreprises au Produit Intérieur Brut (PIB) était de 21,1% en 2005.

Tableau 57 : Structure des Chiffres d'affaires, de la valeur ajoutée et des investissements dans le secteur privé (Unité : Millions d'Ariary)

Type d'entreprise	Chiffres d'affaires	Valeur ajoutée	Structure Valeur ajoutée	Investissement
Micro-entreprises	2 640 000	1 800 000	41,5%	204 000
PME/PMI	3 030 000	1 860 000	42,9%	280 000
Grandes entreprises	1 710 000	680 000	15,7%	1 070 000
Total	7 380 000	4 340 000	100,0%	1 550 000

Source : Enquête Entreprise 2005-INSTAT

Une analyse financière, par ailleurs, démontre que, pour le développement macroéconomique, il peut être plus efficace de soutenir le développement des micro-entreprises. Une unité de valeur ajoutée est générée par 1,47 unité de chiffres d'affaires dans les micro-entreprises contre respectivement 1,63 unités et 2,51 unités de chiffres d'affaires dans les PME et grandes entreprises. D'ailleurs, l'ensemble du coût des investissements est moindre dans les micro-entreprises.

Au sein des micro-entreprises, la branche d'activité « Commerce et réparation de véhicules automobiles et d'articles domestiques » contribue à 77,9% de la valeur ajoutée créée par les micro-entreprises. Les « Activités de fabrication », et les activités de « Transports et télécommunication », contribuent respectivement à 9,1% et 5,0% de la valeur ajoutée totale. La branche « Commerce et réparation de véhicules automobiles et d'articles domestiques » reste la plus rémunératrice car une unité de valeur ajoutée peut être créée à l'aide de 1,23 unités de chiffres d'affaires. Les branches d'activités « Activités financières » et « Activités de fabrication » sont les plus rentables; dans la première, une unité de valeur ajoutée coûte 1,50 unité de chiffres d'affaires contre 1,68 dans la seconde.

Tableau 58 : Branches d'activité génératrices de richesses (Unité : Millions d'Ariary)

Branche d'activité	Valeur ajoutée	Chiffres d'affaires
Commerce et réparation de véhicules automobiles et d'articles domestiques	1 402 216	1 718 234
Activités de fabrication	164 260	276 716
Transports, auxiliaires de transport et communication	90 643	169 825
Hôtels, restaurants, bars	52 984	152 843
Immobilier, location et services rendus aux entreprises	52 884	236 757
Construction	15 925	49 050
Activités financières	12 420	18 581
Activités extractives	2 490	6 407
Autres	6 179	11 588
Total	1 800 000	2 640 000

Source : Enquête Entreprise 2005-INSTAT

Les tableaux qui suivent donnent un aperçu de l'évolution de la production des micro-entreprises au cours des trois dernières années. Pour une entreprise sur quatre, la production (ou chiffres d'affaires si il s'agit d'une entreprise de Service) a stagné au cours des trois dernières années. Cependant, près de 57,6% des entrepreneurs ont fait remarquer que leur production a connu une baisse durant la même période, et plus particulièrement, 20,4% ont déclaré que cette baisse est en moyenne de 10% environ par an. Pour celles dont la production est en hausse, le taux d'accroissement annuel est de 10% pour une entreprise sur sept et entre 10 et 25% pour 3,6% des micro-entreprises.

Tableau 59 : Evolution de la production/Chiffres d'affaires des micro-entreprises au cours des trois dernières années

Evolution	Répartition
Elle a beaucoup diminué (en moyenne, de plus de 25 % par an)	19,4%
Elle a sensiblement diminué (entre 10 et 25 %)	17,8%
Elle a légèrement diminué (environ moins de 10 % par an)	20,4%
Elle n'a pas changé	24,0%
Elle a légèrement augmenté (environ moins de 10 % par an)	13,5%
Elle a sensiblement augmenté (entre 10 et 25 %)	3,6%
Elle a beaucoup augmenté (en moyenne, de plus de 25 % par an)	1,3%
Ensemble	100,0%

Source : Enquête RNDH 2008-INSTAT

Les facteurs explicatifs de la variation de production sont résumés dans le tableau ci-après. Il est à noter que les entrepreneurs dont la production a baissé représentent 57,6% des micro-entreprises, et ceux dont le niveau de production s'est amélioré 18,4%.

Tableau 60 : Facteurs expliquant la baisse de la production/chiffres d'affaires des micro-entreprises au cours des trois dernières années

Facteurs	Répartition
Baisse de la demande intérieure	72,4%
Il y a trop de concurrents et saturation du marché	63,9%
Les moyens financiers sont insuffisants	37,7%
Les moyens techniques sont insuffisants	17,3%
Les moyens humains sont insuffisants	8,2%
Baisse de la demande étrangère	6,7%
Autres	44,1%

Source : Enquête RNDH 2008-INSTAT

La baisse de la demande est identifiée comme étant la principale cause de la réduction de la production. La baisse de la demande intérieure est la principale raison, selon les micro-entreprises, de la restriction de leur production. Cette baisse a affecté 72,4% des micro-entreprises concernées durant les trois dernières années. La part de marché limitée, dans une branche d'activité, se présente également comme un obstacle à l'augmentation de la production pour un nombre important d'entreprises. Par ailleurs, les résultats de l'enquête confirment que les moyens financiers et le facteur capital humain n'entravent pas de manière significative le niveau de production des micro-entreprises par rapport aux autres facteurs précités.

A cet égard, il apparaît que l'environnement semble jouer un rôle beaucoup plus important dans l'épanouissement des micro-entreprises à Madagascar par rapport aux facteurs endogènes. D'ailleurs, de l'avis des micro-entreprises qui ont pu accroître leur niveau de production durant les trois dernières années, que ce soit la productivité du capital ou celle du travail, ces deux facteurs viennent après d'autres facteurs tels que la demande intérieure. Toutefois, les micro-entreprises (56,9%) ont consenti beaucoup plus d'efforts dans le développement de stratégies marketing. Le niveau élevé des prix dans leurs secteurs d'activité a aussi incité ces entrepreneurs à produire davantage.

Tableau 61 : Facteurs expliquant la hausse de la production/chiffres d'affaires des micro-entreprises au cours des trois dernières années

Facteurs	Répartition
Demande intérieure	58,8%
Attractivité clientèle	56,9%
Niveau des Prix	39,2%
Productivité du capital	33,3%
Introduction des NTIC	31,4%
Productivité du travail	31,4%
Existence de grands projets miniers et hôteliers	23,5%
Loi de la concurrence	9,8%
Demande extérieure : SADC, COI, COMESA	0,0%
Demande extérieure : Autres que régionale	0,0%
Autres	13,7%

Source : Enquête RNDH 2008-INSTAT

4.4.3. Place des micro-entreprises dans la création d'emploi

Les micro-entreprises jouent également un rôle primordial dans la création d'emplois. Dans le secteur privé, les micro-entreprises marquent aussi leur place en termes d'emploi. Sur 753 353 emplois à la fin de l'année 2005, 54,9% relèvent des micro-entreprises, 23,2% des grandes entreprises, et 22 % des petites et moyennes entreprises.

Par ailleurs, malgré la probabilité de dissolution plus élevée des micro-entreprises par rapport aux autres types d'entreprises, la structure de l'emploi selon le type de contrat permet d'affirmer que l'emploi est plus stable dans ces micro-entreprises. 89,8% des contrats établis au sein des micro-entreprises sont de type permanent contre 82,1% au sein des grandes entreprises et contre 69,4% au sein des petites et moyennes entreprises. L'une des raisons est la forte concentration de personnel non rémunéré dans les micro-entreprises dont l'objet du contrat est souvent d'ordre familial. Les micro-entreprises emploient plus de femmes que d'hommes si l'on fait référence à la proportion de femmes dans l'emploi total, notamment en contrat permanent. Par contre, la proportion de femmes est moindre par rapport aux autres entreprises pour les contrats temporaires.

Tableau 62 : Structure de l'emploi dans le secteur privé

Type d'entreprises	Emploi total	Personnel Permanent			Personnel Temporaire		
		Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
Micro-entreprises	413 446	231 648	139 750	371 398	35 264	6 784	42 048
PME/PMI	165 417	84 089	30 685	114 774	41 539	9 104	50 643
Grandes entreprises	174 490	89 895	53 443	143 338	19 544	11 608	31 152
Ensemble	753 353	405 633	223 877	629 510	96 347	27 496	123 843

Source : Enquête Entreprise 2005-INSTAT

La catégorisation de l'emploi dans les micro-entreprises se singularise par le nombre élevé de personnel non rémunéré qui représentait près de 66,0% de l'emploi total en 2005. On rencontre particulièrement cette forte concentration dans les branches d'activité « Activités extractives » (82,3%), « Commerce et réparation de véhicules automobiles et d'articles domestiques » (71,1%), et « Transport, auxiliaires de transport et télécommunication » (53,0%). Quant à la proportion de Cadres, la branche « Activités financières » est celle dont le taux est le plus élevé, de l'ordre de 25,6%, et dans la branche « Immobilier, location et services rendus aux entreprises », de l'ordre de 13,1%. Il est à noter que le nombre d'emplois générés par le secteur des micro-entreprises est tiré à la hausse par le secteur du commerce et de petites réparations. A lui seul, ce secteur emploie près de 278 046 personnes, soit près de trois personnes sur quatre.

Tableau 63 : L'emploi dans les micro-entreprises

Branche d'activité	Catégorie			Personnel Etranger	Personnel non rémunéré	Total Permanent
	Cadres	Employés	Ouvriers			
Activités extractives	-	-	49	-	227	275
Activités de fabrication	671	7 175	12 579	171	21 522	42 119
Construction	288	300	789	-	1 346	2 724
Commerce et réparation de véhicules automobiles et d'articles domestiques	4 218	42 292	31 919	1 880	197 737	278 046
Hôtels, restaurants, bars	654	6 737	3 223	92	9 806	20 512
Transports, auxiliaires de transport et communication	319	5 433	4 380	86	11 521	21 740
Activités financières	13	34	2	-	3	52
Immobilier, location et services rendus aux entreprises	383	1 278	272	12	986	2 931
Autres	464	474	182	4	1 873	2 997
Total	7 011	63 724	53 397	2 245	245 021	371 398

Source : Enquête Entreprise 2005-INSTAT

Le personnel non rémunéré occupe une place importante en termes d'effectif dans la composition de l'emploi du secteur des micro-entreprises : 41,7% des micro-entrepreneurs enquêtés préfèrent employer du personnel non rémunéré par souci de réduction des coûts de production. C'est ainsi, qu'ils ont pu dégager une valeur ajoutée à moindre coût par rapport aux autres types d'entreprise. En outre, la préférence pour le personnel non rémunéré est aussi motivée par le maintien d'une « Bonne ambiance au travail », évoquée par 25,8% des entrepreneurs. Ce facteur renforce à la fois l'esprit d'équipe, l'implication de l'employé dans le système de production, et la synergie du capital Travail, et conditionne, par conséquent, la productivité des facteurs de l'entreprise. D'ailleurs, des études ont montré que le « bonheur » a un impact positif sur la productivité du travail et l'attitude responsable d'un individu⁴⁵.

Tableau 64 : Raisons de la préférence au Personnel Non Rémunéré

Raisons	Répartition
Plus facile à contrôler	16,7%
Plus productive	3,3%
Moins coûteux pour l'entreprise	41,7%
Bonne ambiance au travail	25,8%
Autre raison	12,5%
Total	100,0%

Source : Enquête RNDH 2008-INSTAT

45 (J. Helliwell, 2001)

Les micro-entreprises jouent un rôle important dans la création d'emplois permanents par rapport aux grandes entreprises. Le tableau ci-dessous rapporte l'évolution des emplois permanents, nouvellement créés, au cours des trois dernières années par les micro-entreprises et par les grandes entreprises. Ainsi, au cours des trois dernières années, les micro-entreprises ont pu créer 77 728 emplois contre 70 149 chez les grandes entreprises.

Tableau 65 : Emplois nouvellement créés au cours des trois dernières années (Emploi permanent)

	2006	2007	2008	Emplois créés sur trois ans
Micro-entreprises	30 668	20 768	26 292	77 728
Grandes entreprises	23 517	23 115	23 517	70 149

Source : Enquête Entreprise 2005-INSTAT, Estimation

Même si les grandes entreprises arrivent à créer plus d'emplois individuellement⁴⁶, elles sont encore peu nombreuses pour pouvoir absorber le surplus d'offre de travail, limitant ainsi leur contribution dans la réduction de la pauvreté. L'offre d'emploi étant insuffisante, on assiste à une prolifération de micro-entreprises mais qui, en même temps, génèrent un nombre important d'emplois en raison de leur effectif.

Au cours de ces trois dernières années les branches d'activité les plus créatrices d'emploi sont les branches « Commerce et réparation de véhicules automobiles et d'articles domestiques », « Transport et auxiliaires de transport » et « Hôtel et restaurant, Bar ». La première branche a pu générer 52 136 emplois dans toute l'Ile, la deuxième 7 069 emplois et la troisième 5 798 emplois.

Tableau 66 : Emplois nouvellement créés par les micro-entreprises par branche d'activité au cours des trois dernières années (Emploi permanent)

Branche d'activité	2006	2007	2008
Activités extractives	351	218	179
Activités de fabrication	1 768	1 292	1 586
Construction	467	354	370
Commerce et réparation de véhicules automobiles et d'articles domestiques	20 766	13 792	17 578
Hôtels, restaurants, bars	2 096	1 248	2 454
Transports, auxiliaires de transport et communication	3 335	1 955	1 779
Activités financières	11	11	6
Immobilier, location et services rendus aux entreprises	1 418	1 368	1 880
Autres	456	530	460
Total	30 668	20 768	26 292

Source : Enquête Entreprise 2005-INSTAT, Estimation

Cette concentration dans ces trois principales activités s'explique par :

- la capacité de réponse à une forte demande dans les marchés non saturés
- le faible niveau d'éducation qui a une incidence négative sur l'esprit entrepreneurial
- l'insuffisance du capital financier pour pouvoir développer les activités.

Ces deux dernières causes empêchent les entrepreneurs d'œuvrer dans le secteur industriel, limitant la création d'emplois, et de générer une valeur ajoutée dans ce secteur.

46

La moitié des grandes entreprises ont un effectif de 201 employés permanents en 2005 (source : Enquête Entreprises 2005-INSTAT)

Il s'avère ainsi que les micro-entreprises occupent une place importante dans la création d'emplois à Madagascar, plus que les grandes entreprises. De ce fait, elles pourraient être un instrument potentiel de développement, à l'instar des expériences des pays de l'Asie de l'Est au cours de ces dernières décennies⁴⁷.

4.4.4. Place des micro-entreprises dans la création de ressources collectives

Les micro-entreprises contribuent à la création de ressources collectives provenant de la valeur ajoutée créée par les entreprises. Ces ressources collectives redistribuées aux différentes couches sociales sont de trois catégories : (i) les taxes indirectes et versements assimilés, (ii) les charges sociales liées aux salaires et (iii) les impôts sur les bénéfices. D'une certaine manière, ces ressources collectives ont un effet positif sur le développement humain de la population bénéficiaire.

Tableau 67 : Création des ressources collectives par type d'entreprise (Unité : Milliards d'Ariary)

Type d'entreprise	Taxes indirectes et versements Assimilés	Charges sociales	Impôts sur les bénéfices	Total ressources collectives	En pourcentage de la valeur ajoutée
Micro-entreprises	69,8	19,7	50,4	139,9	7,8%
PME/PMI	104,0	34,6	101,0	239,6	12,9%
Grandes entreprises	48,7	54,6	100,0	203,3	29,9%
Total	223,0	109,0	252,0	584,0	13,5%

Source : Enquête Entreprise 2005-INSTAT

Si le montant total des ressources perçues au niveau des différents types d'entreprise s'évaluent à près de 584,0 milliards d'Ariary en 2005, la contribution des micro-entreprises ne diffère pas de celle des autres entreprises dans la mesure où cette part est de 24 %. Les PME/PMI contribuent à hauteur de 41,0% et les grandes entreprises à hauteur de 34,8%. Cependant, l'apport des micro-entreprises reste relativement faible par rapport à la valeur qu'elles génèrent, alors que, dans l'ensemble, elles détiennent une place importante dans la création de richesses du pays. Les statistiques montrent que la part de la valeur ajoutée que les micro-entreprises octroient aux comptes des ressources collectives n'est que de 7,8%, contre 29,9% pour les grandes entreprises et 12,9% pour les PME/PMI. Ces résultats rendent compte de la limite du système de cotisation sociale et du système fiscal actuels. L'amélioration de ces systèmes peut concourir au développement humain via les micro-entreprises. En effet, les micro-entreprises renferment un grand nombre de population active (54,9%) mais leur part dans la cotisation sociale n'avoisine que 18,1%. La limite des systèmes précités est aussi palpable par le fait que la taille de la population des micro-entreprises fait que ces dernières peuvent concourir fortement aux revenus perçus à travers les taxes indirectes, comme c'était le cas en 2005. Les comptes de l'année 2005 révèlent que le total des taxes indirectes perçues au niveau des micro-entreprises est supérieur à celui des grandes entreprises, et un peu moins des contributions des PME/PMI.

4.4.5. Performance économique et financière

La performance d'une entreprise peut être appréhendée à travers différents indicateurs décrivant l'influence des diverses stratégies de développement adoptées sur les composantes du système de gestion de celle-ci.

Tableau 68 : Quelques indicateurs de performance (Valeur en Ariary)

Type d'entreprise	Rapport Valeur ajoutée sur Chiffres d'affaires	Valeur ajoutée par Entreprise	Productivité apparente du travail
Micro-entreprises	68,2%	8 841 733	4 353 652
PME/PMI	61,4%	253 509 609	11 244 310
Grandes entreprises	39,8%	1 708 542 714	3 897 071

Source : Enquête Entreprise 2005-INSTAT

L'analyse du niveau moyen d'activité par entreprise révèle une nette différence entre les micro-entreprises, les PME/PMI et les grandes sociétés. Les valeurs ajoutées moyennes sont respectivement de 8,8 millions d'Ariary et 253,8 millions d'Ariary pour les deux premières, et elle est de 1,7 milliards pour la dernière. Il s'avère alors qu'une grande entreprise, à elle seule, parvient à créer plus de 193 fois de richesses qu'une micro-entreprise. Ceci s'explique notamment par le niveau élevé d'investissements et de capital dans une grande entreprise, et cela malgré le coût de production élevé en comparaison avec celui d'une micro-entreprise. Quant à la productivité apparente du travail (Valeur ajoutée moyenne dégagée par un employé), les grandes entreprises semblent enregistrer une productivité inférieure à celle des micro-entreprises en 2005 dans la mesure où quelques grandes entreprises étaient encore en phase de démarrage, telles que celles se spécialisant dans le transport ferroviaire ou dans les activités extractives.

En focalisant l'analyse sur les micro-entreprises, et plus particulièrement à travers les différentes branches d'activité, une micro-entreprise œuvrant dans le secteur des « Activités financières » se démarque des autres entreprises de par sa capacité à générer une richesse. C'est dans ce domaine spécifique que l'on atteint le plus haut niveau de productivité du travail, près de 216 millions d'Ariary par employé. Le coût de production minimum est celui d'une entreprise du secteur « Commerce et réparation de véhicules et d'articles domestiques » en raison de son système de production basé sur la spéculation.

Tableau 69 : Performances des micro-entreprises par branche d'activité (Valeur en Ariary)

Branche d'activité	Rapport Valeur ajoutée sur Chiffres d'affaires	Valeur ajoutée par Entreprise	Productivité apparente du travail
Activités extractives	38,9%	19 156 743	8 772 533
Activités de fabrication	59,4%	9 110 348	3 121 845
Construction	32,5%	9 794 076	2 655 046
Commerce et réparation de véhicules automobiles et d'articles domestiques	81,6%	8 926 877	4 689 973
Hôtels, restaurants, bars	34,7%	6 252 505	2 289 998
Transports, auxiliaires de transport et communication	53,4%	6 090 797	3 541 239
Activités financières	66,8%	1 034 968 920	216 156 326
Immobilier, location et services rendus aux entreprises	22,3%	40 032 985	15 856 178
Autres	53,3%	3 048 219	1 796 398

Source : Enquête Entreprise 2005-INSTAT

4.5 Système d'informations sur le marché du travail à Madagascar

Si dans la plupart des pays africains subsahariens, les études sur le marché du travail se sont confrontés à des problèmes de disponibilité des données statistiques, à Madagascar, la situation se présente différemment, dans la mesure où il fait partie des rares pays en développement avec l'Afrique du Sud et quelques pays de l'Amérique latine à disposer une série relativement longue de données sur le marché du travail y compris dans le secteur informel. En effet, l'Enquête annuelle sur l'Emploi est réalisée chaque année avec le même questionnaire auprès d'un panel de ménages depuis 1995 à 2006 et l'Enquête 1-2-3 sur le secteur informel est réalisé tous les trois ans 1995, 1998, 2001 et 2004. La limite de ces dispositifs est qu'ils ne couvrent que la seule agglomération d'Antananarivo, sauf en 2000 et 2001 où les chefs lieu de province ont été touchés. De plus, ces bases de données présentent aussi quelques des insuffisances pour l'analyse des relations entre le marché du travail et la pauvreté, malgré le fait que les revenus d'activité constituent la majeure partie des revenus des ménages malgaches.

Les bases de données issues de l'Enquête Périodique auprès des Ménages (EPM) en 1993, 1997, 1999, 2001, 2002, 2004 et 2005 présentent des avantages en fournissant des informations sur le marché du travail du côté de l'offre sur tout le territoire national aussi bien en milieu urbain qu'en milieu rural. Leurs limites résident dans l'irrégularité des informations due aux changements de questionnaire ou de certains concepts, le manque d'éléments sur les conditions d'activités notamment dans le secteur informel et l'inexistence du panel.

Les Enquêtes Annuelles sur l'Industrie (EAI) et les Enquêtes sur les Investissements Directs Etrangers fournissent des informations statistiques sur le marché du travail du côté de la demande. Le fait de ne couvrir que seules les entreprises manufacturières et les entreprises d'investissements directs étrangers du secteur formel, ainsi que le manque de détail sur les informations disponibles constituent les principaux inconvénients de ces bases de données.

Ainsi, il est primordial de faire des efforts particuliers dans la valorisation de ces mines d'informations statistiques trop parcellaires afin de mieux articuler et coordonner ces différents dispositifs pour élaborer un véritable système cohérent et pérenne de suivi du marché du travail.

CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

Le secteur des micro-entreprises est un instrument potentiel de développement humain à Madagascar. De par son effet de taille, ce secteur occupe une place importante dans la création de richesses du pays (générant 41,5% des richesses créées par le secteur privé hors secteur primaire), richesses qui seraient distribués sous toutes les formes de rémunération du travail. Par ailleurs, avec des coûts de production restreints par rapport aux autres types d'entreprise, dans les micro-entreprises, une unité de valeur ajoutée peut être générée par 1,47 unité de chiffres d'affaires contre 1,63 unité chez les petites et moyennes entreprises et 2,51 unités chez les grandes entreprises. Dans le secteur de l'emploi formel, il s'avère que les micro-entreprises occupent une place importante dans la création d'emploi et dans la réduction du taux de pauvreté, plus que les grandes entreprises. Si l'on s'en tient aux statistiques au cours des trois dernières années, les micro-entreprises ont pu offrir un emploi permanent à 77 728 personnes, contre 70 149 pour les grandes entreprises. Et dans l'ensemble, elles ont pu offrir 413 446 emplois directs sur 753 353 (en 2005), soit plus d'un actif concerné sur deux. Ainsi, agir sur les micro-entreprises à travers diverses politiques socio-économiques revient ainsi à cibler une frange de population importante dans le secteur privé, et en particulier s'il s'agit de politiques amenant à améliorer le développement humain à Madagascar.

Une autre potentialité des micro-entreprises dans le développement humain est aussi palpable de par son effet taille. Si le secteur privé formel se dénombre à 211 315 entreprises (en 2005), 96,3% sont catégorisées dans les micro-entreprises. Le secteur des micro-entreprises constituerait ainsi une base fiscale tangible pouvant alimenter de manière significative le compte des ressources collectives. Selon leur utilisation, ces ressources pourraient alors contribuer à l'amélioration du développement humain du pays. L'état comptable des entreprises laisse cependant apparaître un faible apport des micro-entreprises dans la formation des

ressources collectives⁴⁸⁾ qui sont composées de (i) Taxes indirectes et Versements assimilés, de (ii) Charges sociales et (iii) d'Impôts sur les bénéfices. Apporter une amélioration au système fiscal existant en vue d'accroître l'apport des micro-entreprises marquerait alors une plus forte contribution de ces dernières au développement humain à Madagascar. Cette avancée revêtirait toutefois un caractère délicat dans la mesure où elle contraindrait les micro-entreprises à baisser les salaires et traitements versés aux employés, toute chose égale par ailleurs, salaires qui sont déjà à un niveau restreignant le développement humain de cette frange de population.

Cependant, la performance des micro-entreprises est altérée par le bas niveau d'investissements, limitant leur capacité à s'épanouir davantage. En effet, Les modes de financement des micro-entreprises reflètent leur précarité. La structure des modes de financement utilisés par le secteur des micro-entreprises confirme la précarité des activités de la majeure partie d'entre elles. Leurs investissements restent jusqu'à présent dépendants de leurs fonds propres. De ce fait, les investissements effectués par le secteur affichent un niveau assez faible, pour la grande majorité, comparativement aux autres catégories d'entreprises (PME et grandes entreprises). Toutefois, l'accès aux crédits, bancaire ou des IMF, reflète un niveau de développement des micro-entreprises assez important. Les clients des IMF génèrent plus de chiffre d'affaires que la moyenne du secteur des micro-entreprises. Et le profil des micro-entrepreneurs clients des IMF est majoritairement féminin et plus éduqué que la moyenne. La principale question à ce niveau est donc l'élargissement de la clientèle du secteur financier formel à la majorité des micro-entreprises. Un renforcement de capacité de ces unités s'avère donc nécessaire pour un véritable essor des micro-entreprises et pour renforcer leurs contributions au développement.

De l'avis des micro-entrepreneurs, ce bas niveau d'investissements est également dépendant de l'environnement économique, notamment de la demande intérieure et de la structure du marché. Ces facteurs augmentent leur vulnérabilité aux risques qui entravent tout effort d'investissement. Et à cela s'ajoute leur faible capacité en matière de Marketing Management liée à leur faible niveau d'instruction (55,7% des entrepreneurs sont de niveau primaire, 28,3%, sans instruction).

De telles lacunes justifient la prise en considération d'une série de recommandations relatives au renforcement des capacités des micro-entreprises, à leur financement, à l'environnement des affaires.

En ce qui concerne le financement des entreprises, des études plus poussées aussi bien quantitatives que qualitatives sont plus que nécessaires pour déterminer les comportements de financement des micro-entreprises du fait qu'elles affirment avoir besoin de crédit alors qu'elles s'en remettent continuellement aux financements propres. Dans la même perspective, il est suggéré de mettre en place des mécanismes appropriés en vue de fournir des soutiens financiers aux micro-entreprises, d'appuyer le développement des institutions de micro-finance plus favorables aux micro-entreprises et plus accessibles à une frange plus élargie des micro-entreprises qui doit être accompagné par des formations en management. Il est autant nécessaire de susciter l'intérêt des banques primaires sur le financement des micro-entreprises du moins formelles puisque ces dernières affichent déjà un montant assez conséquent de demande crédit et avec leur nombre, ce montant est très élevé en terme de montant total.

Pour ce qui est de l'environnement des affaires, il est fondamental d'élaborer une véritable politique d'appui spécifique à l'endroit de ces entités de petite et très petite taille, pour qu'elles puissent se développer et contribuer pleinement au développement économique et social du pays. Dans cette optique, les mesures suivantes pourraient être envisagées :

- Instaurer des mesures spécifiques pour faciliter la création des micro-entreprises et pour favoriser la formalisation des entités opérant dans le secteur informel.
- Mettre en place des guichets spécifiques aux petites et micro-entreprises
- Adopter des mesures fiscales incitatives pour promouvoir les investissements dans les petites et micro-entreprises (à l'image des codes des investissements du début des années 90)

48 Cet apport était par exemple de 24,0% en 2005

- Elaborer des procédures particulières et simplifiées pour la formalisation d'entreprises du secteur informel (exemples, suppression à titre exceptionnel des droits et taxes à payer durant la période de création et démarrage, réduction au strict minimum des « documents » exigés, etc.)
- Elaborer un programme approprié de développement entrepreneurial, visant en particulier l'émergence et le développement des micro-entreprises et la culture entrepreneuriale du pays : initier la culture de formation, inculquer la culture d'entreprise et la culture de compétition, inciter les micro-entrepreneurs à être plus rigoureux dans leur gestion, adopter la tenue de comptabilité pour les micro-entreprises, intégrer un module de culture d'entreprise dès la classe de primaire.
- Intégrer des mesures accompagnant le développement entrepreneurial : sur le plan administratif et financier.
- Procéder à l'étude d'un système pérenne d'allègement des coûts du crédit aux micro-entreprises (par exemple, taux bonifié) et de mise à disposition de fonds spécifiques aux micro-entreprises
- Mettre sur pied les structures d'appui spécifique aux petites et micro-entreprises pour répondre à leurs besoins d'assistance : dans le style des « business development center ». On peut penser au développement des CGA (ou CSA pour le secteur agricole) vers des prestations intégrées, visant non seulement les besoins de développement de système managérial mais aussi les capacités entrepreneuriales globales de la firme.
- Appuyer les Micro-entreprises à être capables elles-mêmes à faire des prospection des marchés à travers la culture de prospection et de diversification des activités, la mise à disposition des informations sur le marché, la mise en exergue de l'intérêt des associations de producteurs ou de groupement ou de coopérative.
- Appuyer les Micro-entreprises à être capables elles-mêmes à procéder à la diversification et à la prise en compte des branches porteuses à travers : la mise à disposition des informations sur le marché notamment les branches porteuses, à l'incitation à l'orientation des activités vers des branches spécifiques comme l'hôtellerie, l'industrie et les services.
- Accroître le niveau d'éducation et de formation des promoteurs et des travailleurs du secteur des micro-entreprises ; à moyen et long terme : continuer la politique d'achèvement scolaire de base de niveau au moins secondaire, mettre en place une politique d'accession des jeunes du milieu urbain secondaire et du milieu rural à la formation supérieure ; à court terme : initier la culture de formation, sensibiliser sur la nécessité d'une formation de base mais de courte durée.
- Accroître le capital et la productivité des micro-entreprises de par la facilitation à l'accès au financement et au crédit, à l'accès aux grosses commandes, à l'accès aux équipements modernes mais adaptés aux activités des micro-entreprises, à l'accès aux informations sur le marché, mais aussi à l'inculcation de la culture d'accumulation et de l'orientation d'activité de type « industrie industrialisante ».

En dernier lieu, il faut noter que ces recommandations ne concernent que les actions cruciales à mettre en œuvre pour atteindre deux objectifs : (i) rendre les micro-entreprises plus pérennes et en croissance et (ii) rendre les micro-entreprises plus créatrices d'emplois. Toutefois, il est utile de mentionner qu'en ce qui concerne la structure d'appui à mettre en place et les intervenants en terme d'appui, des études plus poussées et plus approfondies aussi bien quantitatives et qualitatives sont plus que nécessaires du fait que les micro-entreprises sont très nombreuses, très hétérogènes et très éparpillées. Contrairement au cas des PME et des grandes entreprises, elles sont plus difficiles à cerner et à cibler d'autant plus qu'à l'intérieur des micro-entreprises, il existe aussi des sous segments d'entreprises.

Si les grandes sociétés sont souvent bien desservies par le système bancaire en place, les progrès dans le financement des Petites et Moyennes Entreprises (PME) sont restés beaucoup plus lents. La stratégie nationale de micro-finance répond à l'attente des micro-entrepreneurs mais des actions complémentaires pourraient être développées à travers la mise en place de fonds de garantie et de bonification, la simplification de la réglementation des droits de propriété ou encore le développement de programmes de renforcement des capacités des acteurs du secteur privé

CONCLUSION GÉNÉRALE

Les indicateurs de mesure du développement humain à Madagascar montrent que celui-ci continue à s'améliorer tant au plan national qu'au niveau des régions, résultant en un meilleur classement du pays parmi ceux à développement humain moyen. Cette amélioration témoigne de la pertinence et des impacts positifs des stratégies de lutte contre la pauvreté développées par les gouvernements successifs. L'étude corrobore l'importance particulière des retombées positives des efforts consentis dans le développement des politiques sociales en les alignant aux OMD, notamment pour l'universalisation de l'éducation, l'intensification de l'alphabétisation, et l'amélioration des conditions sanitaires de la population. L'intensification des investissements publics, de l'extension régionale de la construction d'infrastructures sociales et économiques a aussi substantiellement contribué au développement des activités et à l'accroissement des revenus dans les différents secteurs.

Malgré ces performances, l'étude relève plusieurs faiblesses qui méritent d'être considérées pour pouvoir améliorer l'efficacité des politiques de réduction de la pauvreté. Les analyses qui proviennent de l'étude confirment que les efforts et les moyens consentis ne garantiraient pas l'atteinte effective des OMD pour l'éradication de la faim et de l'extrême pauvreté à laquelle le pays a souscrit. En effet, les évolutions des indicateurs de pauvreté font apparaître des écarts importants entre les différentes régions, et un lent recul de la pauvreté au niveau des couches les plus vulnérables. Cet état des choses témoigne du manque d'équité et d'inadéquation des programmes de réduction de la pauvreté qui nécessitent des débats. D'autre part, la persistance de l'écart entre l'IDH et l'ISDH est un indicateur de la relative importance des disparités de genre en défaveur de l'habilitation des femmes.

L'étude procure également des enseignements concernant les liens entre le développement humain, l'emploi et les contributions des micro-entreprises à la création d'emploi dans le contexte économique et socioprofessionnel national.

Il est confirmé que les micro-entreprises jouent un rôle primordial de par leurs immenses potentialités, dans l'insertion professionnelle des groupes vulnérables sur le marché du travail ; comparativement aux autres catégories d'entreprises, spécifiquement les grandes entreprises qui, n'atteignent pas les résultats escomptés en termes d'absorption de l'offre de travail.

Cependant, cette dynamique positive est considérablement compromise par l'interaction de plusieurs facteurs préjudiciables à l'amélioration de l'emploi, dont principalement la mauvaise qualité du travail, la faible prise de conscience de l'importance de la justice sociale et des principes du travail décent perceptibles dans la grande majorité des micro-entreprises. On peut en déduire que la considération prioritaire de cette problématique est une des conditions préalables de la contribution accrue de l'emploi et des revenus à un développement humain plus favorable aux pauvres. En effet, l'insuffisance de visibilité marquée des micro-entreprises dans les principaux programmes de promotion de l'emploi devrait attirer l'attention des décideurs pour l'amélioration des politiques futures.

La contribution majeure des micro-entreprises dans la création de richesses nationales et de valeur ajoutée est aussi l'un des constats saillants qui peut être tiré de l'étude. Cependant, force est de constater qu'elles demeurent confrontées à des contraintes de taille liées à l'environnement économique et institutionnel externe. À cela s'ajoutent le manque de capacité de réponses aux signaux du marché, et le poids de la vision statique et traditionnelle de l'entrepreneuriat qui ne permettent pas d'évoluer vers le renforcement des capacités d'organisation de la production, incluant les ressources humaines, et partant de leur compétitivité.

En définitive, il manque encore une politique volontariste de promotion et d'appui des micro-entreprises articulés au développement de l'emploi, dont le développement humain tendant vers l'atteinte des OMD est tributaire. Les recommandations formulées dans les différents chapitres abondent dans ce sens.

ANNEXE I : DEFINITIONS ET METHODOLOGIE

Détails de la méthode de calcul des indicateurs de pauvreté:

On définit par pauvre toute personne qui se trouve dans un état de privation se manifestant par l'impossibilité de subvenir aux besoins alimentaires quotidiens de 2133 kcs. Etant donné qu'une personne doit aussi subvenir à des besoins essentiels autres qu'alimentaires, à ce seuil de pauvreté alimentaire vient s'ajouter un seuil de pauvreté non alimentaire qui est obtenu à l'aide de la part des consommations non alimentaires sur la consommation totale des individus proches du seuil alimentaire. A partir des données de l'EPM-2001 et les mises à jour à l'aide des taux d'inflations, le seuil de pauvreté varie de 197 700 Ariary par personne par an en 2001, à 407 500 Ariary en 2008. Ce seuil équivaut à 0,65\$US (respectivement 1,71\$US) par personne, par jour, en utilisant le taux de change nominal de 1708Ar/1\$US (respectivement, le taux de change en PPA de 650Ar/1\$US, résultat du Programme de Comparaison International de 2005 publié par la Banque Mondiale⁴⁹).

Afin de prendre en compte, dans la mesure du possible, les différences de préférence et de choix en matière de consommation (alimentaire et non alimentaires) les composantes du panier de consommation des ménages sont constituées par les dépenses monétaires en biens de consommation ainsi que l'équivalent monétaire d'autres postes comme le loyer imputé, les autoconsommations agricoles, les cadeaux reçus, les valeurs locatives des biens durables et autres avantages liés à l'emploi. Ces différentes composantes ont permis d'estimer les consommations des ménages et de les comparer au seuil de pauvreté.

Les principaux indicateurs issus de la différence entre seuil de pauvreté et consommation sont de type FGT⁵⁰ et résumés par la formule :

$$P_{\alpha} = \frac{1}{N} \sum_{i \in \{y_i < z\}} w_i \left(\frac{z - y_i}{z} \right)^{\alpha}$$

où N est la taille de la population
 y_i la consommation de l'individu i
 w_i le poids de l'individu i
 z le seuil de pauvreté

Dans ce cas, P_0 est l'incidence de la pauvreté et exprime la proportion de la population vivant au dessus du seuil de pauvreté; P_1 mesure l'écart moyen entre la consommation des personnes classées comme pauvres et le seuil. P_2 appelé souvent "sévérité" exprime la somme des carrés des écarts entre la consommation et le seuil de pauvreté.

Méthode d'estimation des consommations des ménages pour l'année 2008

En l'absence des données recueillies auprès des ménages, les consommations ont été estimées à l'aide d'une technique d'imputation utilisant des combinaisons de données contextuelles (taux de croissance économiques, taux de croissance démographiques et taux d'inflations) avec les caractéristiques des ménages (branches d'activité, groupes socio économiques, niveaux de consommation en 2005 et classement en quintiles pour le comportement démographique). On obtient ainsi une estimation des probables variations des indicateurs de pauvreté entre 2005 et 2008. Etant donnée la méthode appliquée pour ces projections, les variations estimées sont en cohérence d'une part avec les déterminants de la pauvreté qui sont restés les mêmes, selon les études basées sur les données collectées, de 1993 à 2005, et d'autre part avec les évolutions économiques et sociales enregistrées à Madagascar entre 2005 et 2009. Cette méthode possède comme faiblesse l'hypothèse de passage entre croissance économique et revenu des ménages. Il y a d'autres modèles qui utilisent les élasticités, les propensions ou d'autres paramètres pour estimer les variations de revenus après un changement exogène.

49 2005 International Comparison Program, Tables of final results, World Bank, 28 February 2008.

50 FGT : Foster Greer Thorbecke

Néanmoins, il a le mérite d'utiliser l'ensemble des ménages de la dernière base de données disponibles (1 178 1 ménages pour l'EPM 2005) au lieu de les regrouper en une dizaine de types de ménages et adopter des caractéristiques moyennes et des comportements moyens pour chacun des groupes, ou même utiliser un seul ménage qui est à la fois détenteur des capitaux et travailleur dans d'autres modèles.

Définition des PME à Madagascar

A Madagascar, bien qu'il n'existe pas de définition « officielle » des PME, nous pouvons identifier quelques propositions utilisées dans de contextes spécifiques. Par exemples, on peut citer les définitions utilisées par les différents Codes des investissements afin d'identifier les entreprises éligibles.

A la différence de la plupart des pays, ces définitions ne se réfèrent pas au nombre d'employés comme critère principal mais au montant des investissements et au coût de la création d'emploi. Ceci est compréhensible si l'on considère l'objectif poursuivi par le Code, celui d'encourager les investissements et la création d'emploi. Ainsi, le dernier Code des investissements (1989, modifié en 1991 et 1992) considérait comme PME les entreprises, dont les investissements sont inférieurs à 500 millions Fmg ou le coût de la création d'un emploi inférieur à 25 millions Fmg⁵¹⁾ (JORDM 1990, et 1992).

Relevons également l'enquête de l'INSTAT en 2005 pour le compte du programme MCA-Madagascar (INSTAT-MCA 05) qui, pour caractériser les entreprises malgaches, s'est servi du nombre d'employé. Voici la typologie utilisée.

Tableau 70 : Classification des entreprises à Madagascar

	Catégorie	Nombre d'employés
ME	Micro-entreprise	1 à 9
PME	Petite et moyenne entreprise	10 à 99
GE	Grande entreprise	plus de 200

Selon l'Enquête MCA 05 (INSTAT, 2005)

Quid de l'économie informelle ?

Les spécificités de l'économie malgache, et celle des pays en voie de développement en général ajoutent une particularité à la définition des petites et moyennes entreprises. En effet, force est de constater l'importance d'une économie alternative, communément qualifiée de « parallèle » ou « d'informelle » (Lassort et Clavier, 1987). D'après une enquête de la Banque Mondiale effectuée en 1991, sur le total de la force de travail (estimée à 5.400.000 en 1991, mais évaluée à sept millions en 1994⁵²⁾), seulement 8 % se trouvent dans le secteur formel moderne, dont moins de la moitié dans le privé, soit 3,7 % du total (Banque Mondiale, 1993). Bien que le terme « informel » dénote une forme d'illégalité, il n'en reste pas moins que cette économie constitue véritablement une solution, tout au moins un palliatif à la pauvreté, en somme une « alternative » au secteur organisé.

Aussi, est-il judicieux d'inclure dans la définition des PME pour les pays comme Madagascar, les entreprises de l'économie non structurée. L'interrogation consiste, en effet, à savoir si l'aspect juridique ou légal doit primer sur l'aspect économique de la firme. Selon les termes de Lassort et Clavier (1987), « la norme légale doit-elle rejoindre ou contraindre la majorité ? », cette majorité se trouvant fort probablement, dans le cas de Madagascar, dans le secteur informel qui domine l'économie⁵³⁾.

51 Ce sont des montants qui se réfèrent à la date du 09 septembre 1992, et qui sont à mettre à jour automatiquement. Respectivement, ils représentent environ FF 1,6 millions et FF 80 000.

52 Banque Mondiale, 1996, Rapport sur le Développement dans le monde

53 Dans son sens large et non dans le sens légal.

Proposition de l'Organisation Internationale du Travail

Au-delà de la problématique de formalisation, typique des pays en développement, émerge une autre particularité qui relève du contenu même de la définition de la PME. Malgré la divergence des conceptions, on a au moins une certitude, ce qu'on qualifie de petite entreprise dans un pays industrialisé peut être considéré comme une grande entreprise dans un Etat ACP⁵⁴). Faudrait-il dès lors proposer une définition appropriée qui intègre les spécificités de ces pays.

Dans ce sens, selon l'Organisation Internationale du Travail (1986), la définition des PME devrait aller au-delà de l'aspect juridico-légal et répondre aux réalités socio-économiques des pays ACP :

« Au sens large du terme, les PME englobent les entreprises industrielles modernes qui occupent jusqu'à 50 personnes, les unités familiales de 3 ou 4 membres, les industries villageoises, les associations de personnes, les sociétés, les coopératives, les propriétaires exploitants, les micro-entreprises et les personnes travaillant à leur propre compte dans le secteur non structurée de l'économie. »

Propositions issues de l'EPM 2005 et du MCA 2005 de l'INSTAT

Au niveau national, l'EPM 2005 contient des informations sur les unités de production de biens et/ou de services exploitées par un ou plusieurs membres du ménage. Il ne s'agit pas d'une enquête auprès des entreprises, mais les informations obtenues incluent toutes les entreprises sans distinction sur le degré de formalité, de l'existence ou non d'adresse, ni même de local spécifique pour l'activité considérée.

Selon la théorie microéconomique (J.B Say, Schumpeter; W Rostow...), les décisions de créer ou de financer une entreprise, de l'exploiter et d'en assumer les risques sont fonctions de la personnalité de l'«individu entrepreneur», des facteurs de production disponibles, du marché, des règles du jeu établies par l'administration et des concurrents existants ou potentiels... Ces variables déterminent, à l'aide d'un calcul formel ou intuitif, les revenus espérés que l'on pourra distribuer aux «acteurs» de l'entreprise. C'est ainsi que le ou les créateurs de l'entreprise (entrepreneurs) décident de ses modes d'activité en termes de capitaux, d'employés, de niveau de production, de durée d'activité...

Selon les statistiques du tableau qui suit, 2/3 des ENA concernent l'auto emploi. En termes d'effectif, Il n'y a que 0,2% qui possèdent plus de 10 employés. Parmi cette minorité d'entreprises, 60% ont une durée d'activité de plus de 10 ans. Au niveau de l'ensemble, cette proportion n'est que de 28%.

Tableau 71 : Distribution des Unités de Production de bien ou de service selon la taille et l'âge (Unité : %)

Age de l'entreprise	Effectif des employés					
	Singleton	2 à 3	3 à 5	6 à 10	11 et plus	Ensemble
Moins de 12 mois	76,9	17,1	6,0	0,0	0,0	100,0
	21,9	13,2	10,4	1,4	0,0	18,5
1 à 3 ans	64,3	26,4	8,9	0,2	0,1	100,0
	24,0	26,8	20,1	12,6	15,9	24,2
4 à 9 ans	65,2	24,9	9,3	0,5	0,1	100,0
	29,7	30,8	25,5	34,6	24,3	29,5
10 ans et plus	56,9	25,0	17,0	0,8	0,4	100,0
	24,4	29,2	44,1	51,4	59,9	27,8
Ensemble	64,9	23,8	10,7	0,4	0,2	100,0
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : INSTAT/DSM/EPM2005

Mode de calcul : pourcentage en ligne aligné à droite et pourcentage en ligne en italique et aligné à gauche

À propos de la qualification des gérants, plus de la moitié des ENA sont dirigées par des individus sans instruction. Ceux qui ont le niveau universitaire dirigent 3 unités sur cent. La taille des ENA et la comparaison de cette structure avec celle de la population active (28% sans qualification, 69% primaire ou secondaire et 3% d'universitaires) montrent que beaucoup de non instruits exploitent leur unité de production pour la survie en l'absence d'une offre d'emploi salarié qui concerne plus ceux qui ont des qualifications. Ce constat est en cohérence avec une étude de la Banque Mondiale sur le marché du travail qui conclut que : Les «bons emplois» tendent à être salariés, non agricoles, urbains, dans le secteur formel et occupés par des personnes éduquées⁵⁵). La structure en termes de qualification des gérants reste plus ou moins stable selon les effectifs du personnel des unités sauf pour celles qui possèdent plus de 10 employés. Pour ce dernier groupe, 32% des unités sont gérées par ceux qui ont un niveau d'instruction primaire ou secondaire et 30% par des universitaires.

Tableau 72 : Distribution des Unités de Production de bien ou de service selon la taille et le niveau d'instruction du gérant (Unité : %)

Effectif des employés	Niveau d'instruction du 1er responsable			
	Sans instruction	Primaire ou secondaire	Université	Ensemble
Singleton	56,2 <i>67,4</i>	41,2 <i>62,0</i>	2,6 <i>48,6</i>	100,0 <i>64,4</i>
2 personnes	51,2 <i>32,1</i>	43,9 <i>24,9</i>	4,9 <i>34,1</i>	100,0 <i>23,8</i>
3 à 5 personnes	45,1 <i>8,8</i>	50,0 <i>12,3</i>	5,0 <i>15,2</i>	100,0 <i>10,7</i>
6 à 10 personnes	51,2 <i>0,4</i>	48,8 <i>0,5</i>	0,0 <i>0,0</i>	100,0 <i>0,4</i>
11 personnes et plus	37,2 <i>0,2</i>	32,6 <i>0,2</i>	30,3 <i>1,9</i>	100,0 <i>0,2</i>
Ensemble	53,7 <i>100,0</i>	42,8 <i>100,0</i>	3,4 <i>100,0</i>	100,0 <i>100,0</i>

Source : INSTAT/DSM/EPM2005

Mode de calcul : pourcentage en ligne aligné à droite et pourcentage en ligne en italique et aligné à gauche

Ces tabulations des variables disponibles dans les données EPM 2005, ainsi que des détails socio-démographiques, nous donnent alors le regroupement, non exclusif d'une classe à une autre, qui suit:

⁵⁵ Voir «Le rôle de l'emploi et des revenus pour une croissance partagée» par Margo Hoftijzer, Unité Réduction de la Pauvreté et Gestion Economique, Unité Développement Humain, Banque Mondiale, Novembre 2007

Tableau 73 : Regroupement des micro-entreprises

Regroupement Variables considérées	Micro-entreprises Informelles de survie	Micro-entreprises individuelles ou familiales	Micro-entreprises mixtes	Micro-entreprises formelles
Qualification du Chef d'entreprise	sans ou très peu	Très peu	Qualifié	Qualifié, spécialisation dans sa branche et au moins notion de gestion et de comptabilité
Nombre d'employés	Auto emploi ou 2	2 à 5, aides familiaux	3 à 10, formés	6 à 10, formés
Capital productif	sans	minimum pour exercer	Selon un plan	Selon un plan de long terme
Capital financier	Non	Non	Oui	Oui
Technologie	Traditionnelle ou archaïque	Traditionnelle	Moderne	Moderne
Charge fixe	très peu	minimum pour exercer	Selon un Plan d'affaire	Selon un Plan d'affaire
Local spécifique	Non	Probable	Oui	Oui
Raison d'existence	Survie en absence d'emploi fixe	Clientèle régulière, sans objectif de s'accroître, sans prise de risque	Demande sur le marché, objectif de s'accroître, prise de risque qui nécessite un capital financier	Demande sur le marché, objectif de s'accroître, prise de risque qui nécessite un capital financier

En résumé, cette classification décrit les avantages et problèmes relatifs à chacun des groupes de micro-entreprises, à savoir :

- les activités informelles de survie
- les micros entreprises individuelles et familiales
- les micro-entreprises mixtes
- les micro-entreprises formelles

Remarque : Les frontières qui séparent les 4 groupes étant non explicites (implicites), il ne s'agit pas ici d'essayer de classer une quelconque micro-entreprise mais plutôt de montrer les avantages potentiels et les problèmes potentiels qu'elle pourrait rencontrer selon sa «tendance».

Classification à partir des données de MCA 05

Une autre base de données de l'enquête MCA 2005 permet d'aboutir, à partir de la catégorisation précédente, à une typologie à 3 groupes, soit :

- Les micro-entreprises informelles de survie
- Les micro-entreprises individuelles ou familiales
- Et les micro-entreprises formelles

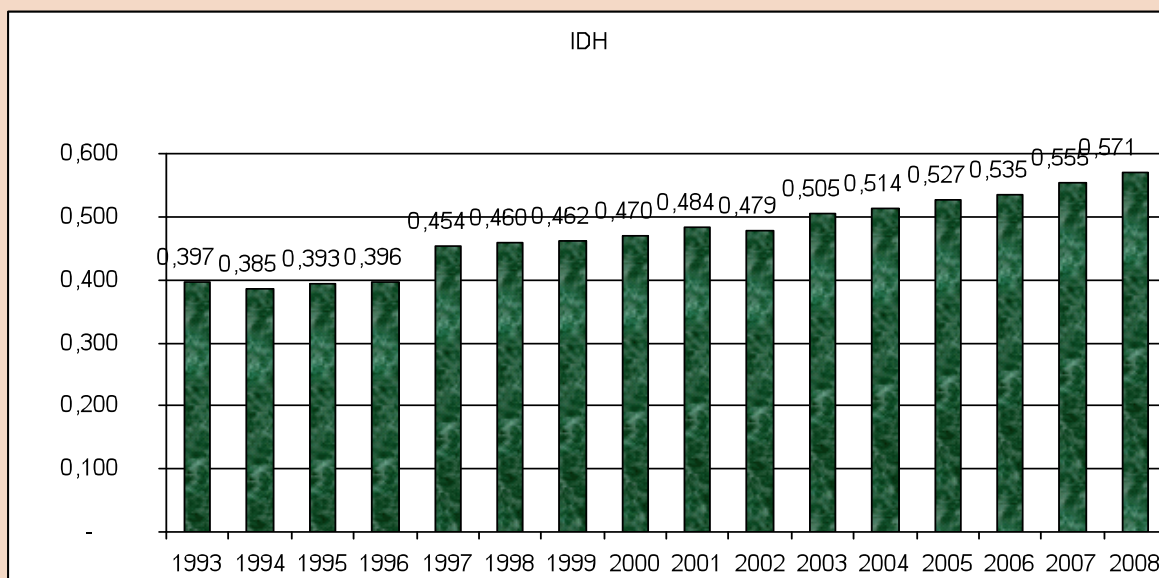
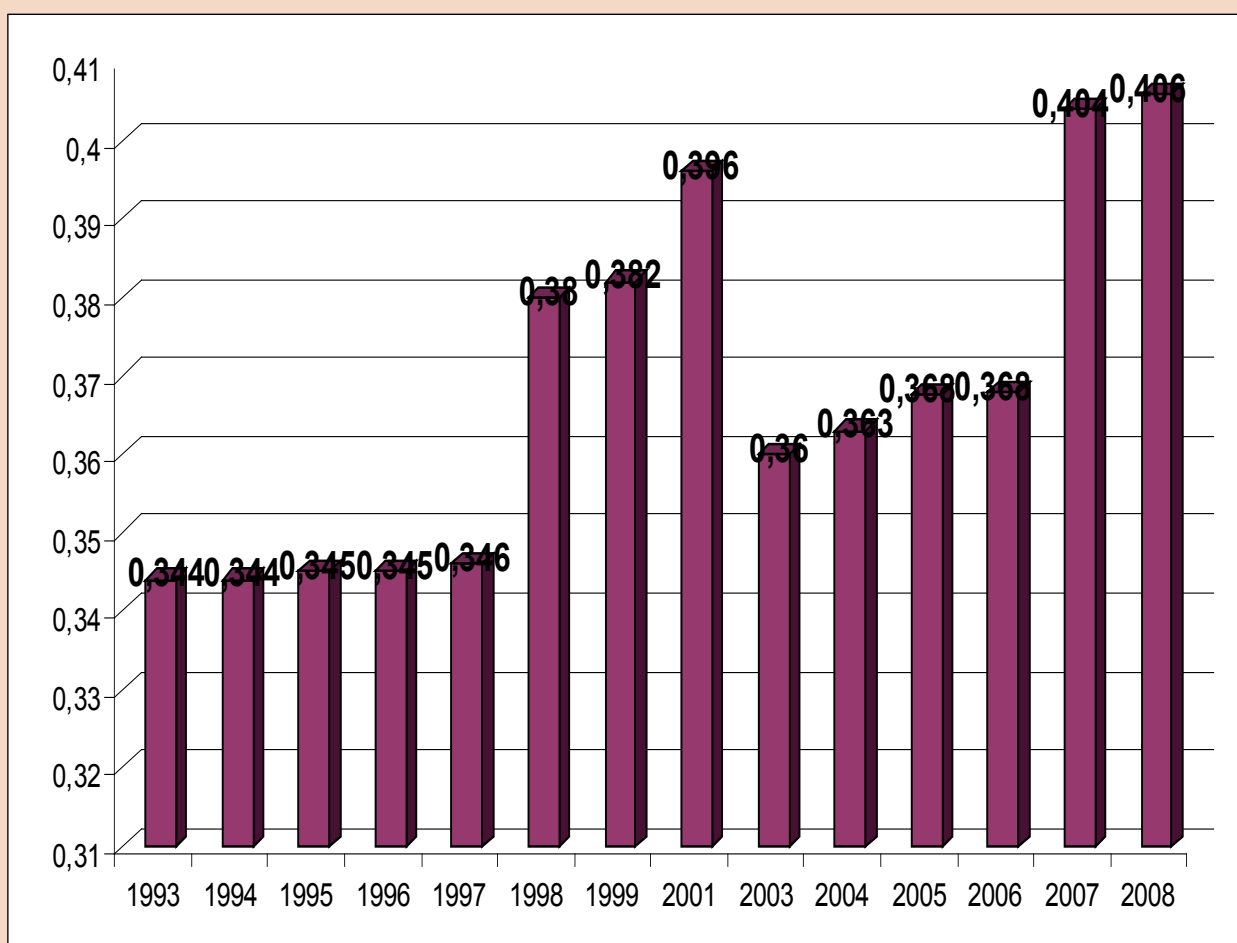
Cette dernière classification semble plus réaliste et pratique. En effet, s'il apparaît plus évident de distinguer les micro-entreprises informelles des formelles, il s'avère plus intéressant d'identifier parmi les micro-entreprises informelles celles qui répondent uniquement à une logique de survie de celles qui ont une base plus solide et pérenne, tout en restant dans le secteur non structuré.

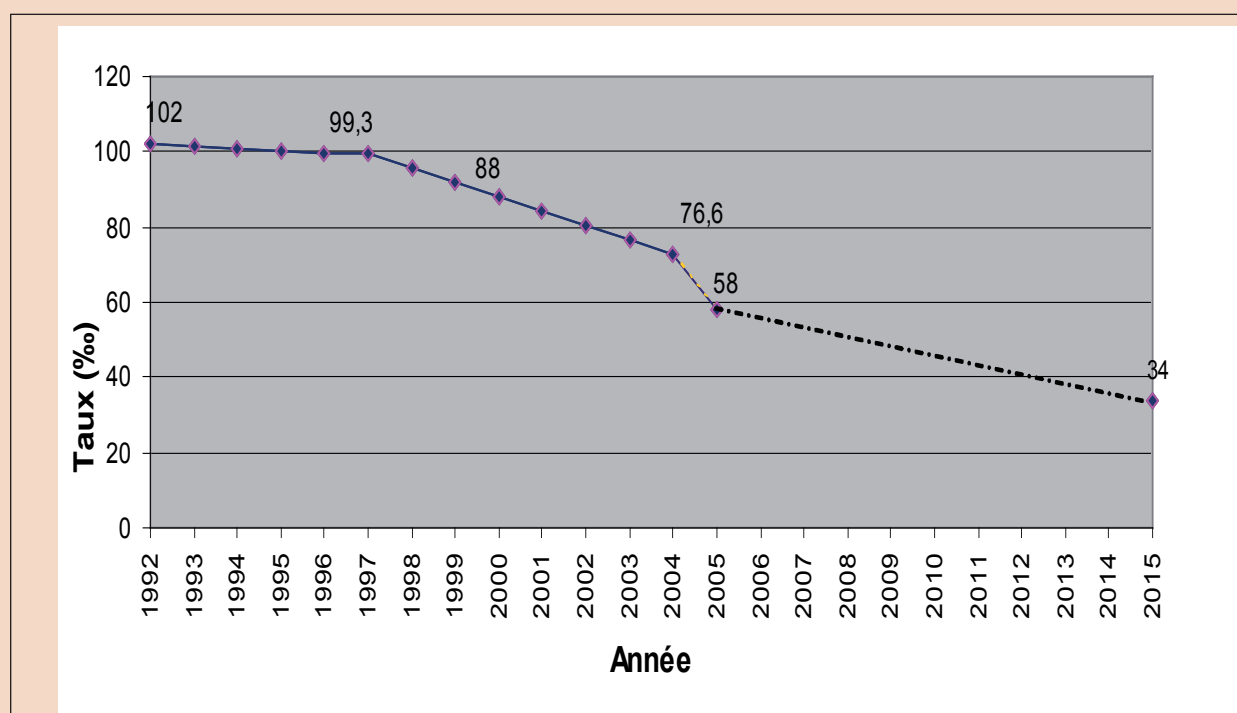
ANNEXE 2 : TABLEAUX ET GRAPHIQUES

Tableau 74 : Estimations de la population répartition de la population par province et par région selon les grands groupes d'âges particuliers

DIVISION ADMINISTRATIVE (Province et région)	GROUPE D'AGES						
	Total	0 an	1 à 5 ans	6 à 10 ans	11 à 14 ans	15 à 59 ans	60 ans et +
PROVINCE D'ANTANANARIVO							
Analamanga	3 139 851	119 212	441 959	368 817	315 967	1 746 258	147 638
Vakinankaratra	1 775 488	82 393	309 218	250 234	198 792	860 103	74 749
Itasy	718 061	34 032	123 678	98 221	79 928	351 297	30 906
Bongolava	364 757	17 997	64 643	47 792	37 413	184 167	12 746
Total	5 998 157	253 634	939 498	765 064	632 100	3 141 825	266 039
PROVINCE DE FIANARANTSOA							
Amoron'i Mania	774 002	34 984	132 553	107 917	85 437	367 673	45 439
Haute Matsiatra	1 260 673	48 482	210 930	182 881	135 488	618 242	64 650
Vatovavy-Fitovinany	1 225 959	54 341	230 472	172 169	112 250	612 825	43 902
Atsimo-Atsinanana	693 897	36 477	123 117	83 252	66 979	354 833	29 239
Ihorombe	211 458	8 934	37 167	28 957	20 060	105 341	10 999
Total	4 165 989	183 218	734 239	575 176	420 214	2 058 914	194 229
PROVINCE DE TOAMASINA							
Alaotra-Mangoro	980 410	43 593	164 349	130 104	103 271	496 952	42 141
Atsinanana	1 247 441	54 338	218 020	165 530	116 845	640 453	52 256
Analanjirifo	961 480	42 785	176 112	135 483	92 652	472 352	42 097
Total	3 189 331	140 716	558 481	431 117	312 768	1 609 757	136 494
PROVINCE DE MAHAJANGA							
Sofia	1 050 542	47 488	198 949	148 312	96 300	508 144	51 349
Boeny	606 666	23 860	100 510	78 200	53 873	320 968	29 256
Betsiboka	263 993	11 791	48 357	36 463	24 705	130 321	12 356
Melaky	196 014	8 257	34 756	25 487	16 400	100 221	10 894
Total	2 117 215	91 396	382 572	288 462	191 278	1 059 654	103 855
PROVINCE DE TOLIARY							
Menabe	436 514	18 048	76 020	57 518	38 328	222 415	24 186
Atsimo-Andrefana	1 137 516	45 233	195 464	156 373	107 189	571 902	61 355
Androy	532 039	20 032	90 460	75 763	52 147	255 246	38 391
Anosy	607 729	24 795	105 310	83 658	58 211	303 722	32 033
Total	2 713 798	108 108	467 254	373 312	255 875	1 353 285	155 965
PROVINCE D'ANTSIRANANA							
Diana	542 607	20 591	88 448	71 004	49 407	280 250	32 907
Sava	899 502	36 286	156 800	126 003	86 785	450 748	42 880
Total	1 442 109	56 877	245 248	197 007	136 192	730 998	75 787
MADAGASCAR	19 626 599	833 949	3 327 292	2 630 138	1 948 427	9 954 433	932 369

Source : INSTAT - année 2008

Graphique 17 : Evolution de l'IDH de 1993 à 2008**Graphique 18 : Evolution de l'IPF entre 1993 à 2008**

Graphique 19 : Mortalité infantile pour 1 000 naissances vivantes

Source : INSTAT/DDSS, 2004

Tableau 75 : Evolutions de la pauvreté de 2008 à 2015 sous l'hypothèse d'une croissance annuelle de 9,6% des consommations des ménages pauvres (Unité : %)

Milieu	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Urbain	46,4	42,8	39,8	36,5	32,4	29,4	25,9	23,0
Rural	70,8	66,6	61,7	57,5	52,8	47,9	42,9	38,3
Ensemble	65,4	61,3	56,9	52,9	48,3	43,8	39,2	35,0

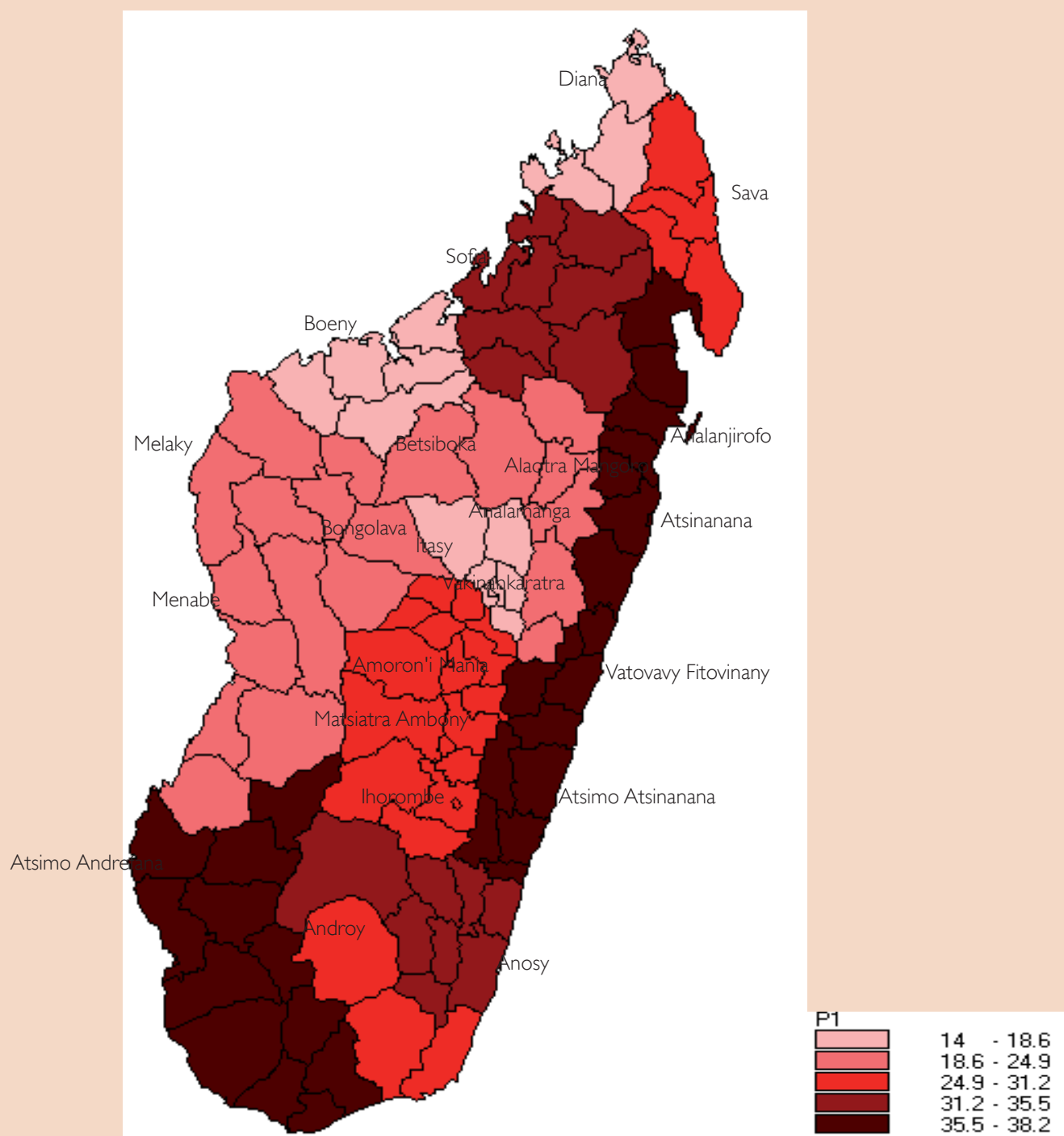
Source : INSTAT/DSM/ simulations par un modèle d'imputation à partir des données de l'EPM2005

Tableau 76 : Ages des «entreprises» (Unité %)

Age de l'entreprise	Fréquence
Moins de 12 mois	18,5
1 à 3 ans	24,2
4 à 9 ans	29,5
10 ans et plus	27,8
Total	100,0

Source : INSTAT/DSM/EPM2005 et calcul des auteurs

Carte 2 : Intensité de la pauvreté selon les régions



Sources : INSTAT/DSM/ simulations par un modèle d'imputation à partir des données de l'EPM2005

Tableau 77 : Niveaux d'instruction des premiers responsables des «entreprises» (Unité %)

Niveau d'instruction	Fréquence
Aucun	53,7
Primaire	30,1
Secondaire	12,7
Universitaire	3,4
Total	100,0

Source : INSTAT/DSM/EPM2005 et calcul des auteurs

Tableau 78 : Effectifs du personnel des «entreprises» (Unité %)

Effectif des employés	Fréquence
1	64,8
2	23,8
3 à 5	10,7
6 à 10	0,4
11 et plus	0,2
Total	100,0

Source : INSTAT/DSM/EPM2005 et calcul des auteurs

Tableau 79 : Statistiques des charges non salariales et les valeurs des équipements des «entreprises» (Unité en Ariary)

Statistiques	Charge non salariale durant les 12 derniers mois	Estimation des valeurs des équipements
Médiane	165 000	1 000
Moyenne	1 054 000	198 000
Percentile 90	2 320 000	108 000

Source : INSTAT/DSM/EPM2005 et calcul des auteurs

Tableau 80 : Part des «entreprises» ayant bénéficiées d'aides financières au cours des 12 derniers mois Unité %

Aide financière durant les 12 derniers mois	Fréquence
Oui	1,6
Non	94,9
Pas de réponse	3,5
Total	100,0

Source : INSTAT/DSM/EPM2005 et calcul des auteurs

Tableau 81 : Structure du capital des Micro-Entreprises formelles en 2004 (en % de la valeur).

Secteur d'activité	Terrains, chantiers	Bâtiments/ Immeubles	Machines/ outillages	Matériels de transport	Matériels informatiques	Autres	Total
Secondaire	13,4	35,1	29,7	14,8	1,6	5,4	100,0
Tertiaire	8,0	30,4	15,6	29,7	11,7	4,5	100,0
Ensemble	8,4	30,7	16,7	28,6	11,0	4,6	100,0

Source : Enquête auprès des Entreprises 2005.

Tableau 82 : Structure du capital des Micro-Entreprises informelles d'Antananarivo en 2004
(en % de la valeur).

Secteur d'activité	Terrains et locaux	Machines	Mobilier et équipements de bureau	Matériels de transport	Outillages	Autres	Total
Informels de survie	71,0	4,2	0,6	6,4	15,8	2,0	100,0
Autres informels	54,5	9,2	2,2	23,0	9,5	1,6	100,0
Ensemble	55,8	8,8	2,1	21,7	10,0	1,7	100,0

Source : Enquête secteur informel à Antananarivo 2004.

Tableau 83 : Structure des investissements des Micro-Entreprises formelles en 2004
(en % de la valeur).

Secteur d'activité	Construction	Acquisition de terrain	Matériels de transport	Matériels informatiques et TIC	Equipements, matériels et outillages	Autres	Total
Secondaire	8,2	1,5	37,5	1,7	48,3	2,9	100,0
Tertiaire	32,1	3,0	24,1	3,2	19,9	17,6	100,0
Ensemble	29,4	2,8	25,7	3,1	23,1	15,9	100,0

Source : Enquête auprès des Entreprises 2005.

Tableau 84 : Structure des investissements des Micro-Entreprises informelles d'Antananarivo en 2004
(en % de la valeur).

Secteur d'activité	Terrains et locaux	Machines	Mobilier et équipements de bureau	Matériels de transport	Outillages	Autres	Total
Informels de survie	50,9	0,0	3,4	0,0	39,1	6,6	100,0
Autres informels	58,6	3,8	2,4	15,8	15,5	3,8	100,0
Ensemble	58,6	3,8	2,4	15,7	15,7	3,8	100,0

Source : Enquête secteur informel à Antananarivo 2004.

Tableau 85 : Pourcentage des micro-entreprises exportatrices par branche
(en % de l'effectif total de la branche).

Branche d'activité	micro-entreprises formelles	micro-entreprises informelles
activités extractives	28,1	0,0
activités de fabrication	0,1	1,2
production et distribution d'électricité	0,0	0,0
Construction	0,0	0,0
commerce et réparation de véhicules auto	1,1	0,0
hôtels, restaurants, bars	0,1	0,0
transports, auxiliaires de transport et	0,0	0,0
activités financières	0,0	0,0
immobilier, location et services rendus	0,5	0,0
Autres	0,0	0,0
Total	0,9	0,4

Sources : Enquête auprès des Entreprises 2005 et Enquête secteur informel à Antananarivo 2004.

1. Alesina, A., La Ferrara E. : Participation in Heterogeneous Communities, NBER Working Paper Series, Working Paper 7155, Washington D.C. (Année 1999)
2. Amir B. Marvash : « *Qualitative research in sociology – An introduction* », Sage publications (Année 2004)
3. Andrianarisao C. : « *Dossier PME* », DMD ; n° 981 : 6-29. (Année 2006)
4. Andriamiandry H. : « *Microfinance : coup de pouce de la Banque mondiale* », DMD ; n° 986 : 10. (Année 2007)
5. Andrianarisao C. : *Dossier PME. DMD*; n° 981 : 6-29. (décembre 2006)
6. Anonyme : *L'accès au marché du travail très limité malgré les efforts menés. Cas de Madagascar. Memento*; n° 341 : 26. (janvier 2009)
7. Anonyme : « *Mutuelle de crédit : une protection pour les faibles* », Mada Journal; n° 82 : 34 (Année 2007)
8. Anonyme : « *Microfinance : une chance pour les petites entreprises* », Mada Journal ; n° 82 : 35. (Année 2007)
9. Anonyme : « *Institution non-mutualiste : Microcred voit grand* », Mada Journal n° 77 : 30. (Année 2007)
10. Anonyme : « *Microcred offre des cours de gestion* », Mada Journal ; n° 87 : 33. (Année 2008)
11. Anonyme, « *Microfinance : absence d'une centrale de risques* », DMD ; n° 967 : 5. (Année 2006)
12. Anonyme : « *Micro-entreprises: plus de 95% des entreprises malgaches* », DMD; n° 970 : 11-12. (Année 2006)
13. Axel Mihel Stadt : « *SMEs in Mexico Issues and Policies* », OECD (Année 2007)
14. Banque Centrale de Madagascar : « *Bulletin économique annuelle* » (Années 2004, 2005, 2006)
15. Banque Mondiale : « *Mieux informer la population active pour préparer l'avenir, la transformation de l'enseignement post-fondamental à Madagascar* », série : le développement humain en Afrique (Année 2009).
16. Banque mondiale : « *Le défis de l'expansion de l'enseignement secondaire et de la formation à Madagascar* », série : le développement humain en Afrique (Année 2008)
17. Banque Mondiale (2009), *Doing Business, 2009*, <http://go.worldbank.org/T5P5CEZA00>;
18. Banque Mondiale (1993), *Rapport sur le développement dans le monde*;
19. Crochet A. (1997), « *La globalisation, stade ultime de convergence ?* » in Faugere J. P., Caire G., Bellon B., Chavance B., Voisin C. (coordinateurs), *Convergence et diversité à l'heure de la mondialisation*, Economica, Paris, p. 43-52
20. Briey V. : « *La microfinance : un outil de lutte contre la pauvreté* », Problème économique; n° 2928 : 2-27 (Année 2007)
21. Bureau International du Travail (BIT) : « *Outils pour l'intégration de l'emploi et du travail décent* » (Année 2007)
22. C.A. : « *Microfinance : création d'une IMF Greenfield à Madagascar* », DMD ; n° 976 : 14. (Année 2006)
23. J. L. Camilleri : « *Micro-entreprises et microfinance en Afrique ; Le soutien aux entreprises dynamiques : une arme efficace de lutte contre la pauvreté* », Les Notes n°4/FR, Institut Thomas More. (Janvier 2005)
24. Charles Harvie et Boon – Chye Lee – University of Wollongong Australia : « *Sustaining Growth and Performance in East Asia the role of small and medium sized Entreprises* », Edward Elgar Publishing limited Glensanda House (Année 2005)
25. David L. Rainey : « *Sustainable Business Development/ Inventing the future through strategy , Innovation, and leadership* », Cambridge University Press (Année 2006)
26. David S. Fick : « *Entrepreneurship in Africa :A study of success* », Greenwood Publishing Group (Année 2002)
27. Direction des Etudes et des Prévisions Financières, Maroc : « *Initiative Nationale pour le Développement Humain* », tome le microcrédit (Novembre 2005)
28. Duchéneaut (1995), « *Enquête sur les PME Françaises* », Maxima, Paris ;
29. Easterling A. : *Explaining Happiness*, University of Southern California-Los Angeles (Année 2003)
30. Emily Chamlee – Wright : « *The Cultural foundations of Economic Development urban female*

- Entrepreneurship in Ghana », Routledge (Année 2003)
31. Frederico Bonaglia et Alii : « *Business for Development FOSTERING THE PRIVATE SECTOR* », OECD, development centre (Année 2007)
 32. Gasse, Yvon (1982), « *L'entrepreneur moderne : attribut et fonctions* », Revue Internationale de Gestion, volume 7, n° 4 ;
 33. Gautié J.: « *Coût du travail et emploi* », Paris : La Découverte (Année 1998)
 34. Graham and Pettinato : "Happiness and Hardship: Lessons from Panel Data on Mobility and Subjective Well-being in Peru and Russia", Paper presented to DFID-ODI-DPU Conference on Longitudinal Data, London 2003 (Année 2002)
 35. Grootaert C., van Bastelaer T. : *The Role of Social Capital in Development.: An Empirical Assessment*, Cambridge University Press, London. (Année 2002)
 36. Hans Landstrom et Hans Crijins : « *Entrepreneurship, Sustainable Growth and Performance* », EdwardElgar Publishing limited The Lypiatts (Année 2008)
 37. Helle Neergaard et John Parm Ulhoi : « *Handbook of qualitative research methods in Entrepreneurship* », EdwardElgar Publishing limited Glensanda House (Année 2007)
 38. Helliwell, J. F. : Social capital, the economy and wellbeing. In *The review of economic performance and social progress - Montreal and Ottawa: Institute for Research on Public Policy and Centre for the Study of Living Standards* (ed. K. Banting, A. Sharpe & F. St-Hilaire), pp. 43–60 (Année 2001)
 39. Helliwell J. F., Putman R. D. : *The social context of well-being* - University of British Columbia, Royal Society (Année 2004)
 40. Hoftijzer M., Paci P.: *Making work pay in Madagascar, Employment, Growth and Poverty reduction*, World Bank (Année 2008)
 41. Jane Ritchie et Jane Lewis : « *Qualitative research practice a guide for social science students and researchers* », Sage publications (Année 2003)
 42. Dr Jonathan Potter et Pr David Storey sous la supervision de Mme Marie Florence Estimé : « *OECD Framework for the Evaluation of SME and Entrepreneurship Policies and Programmes* », OECD (Année 2007)
 43. Joseph H. Boyett et Jimmie T Boyett : « *The Guru Guide to Entrepreneurship – A concise guide to the best ideas from the world's top Entrepreneurs* », John Wiley et Sons , INC (Année 2001)
 44. Joseph Prokopenko : « *Gérer la productivité, manuel pratique* » (BIT Genève 1990)
 45. JORDM : *Journal Officiel de la République de Madagascar* (octobre 1992),
 46. JORDM : *Journal Officiel de la République de Madagascar* (janvier 1990),
 47. Julien, Pierre-André (1994), « *Pour une définition des PME* » et « *Théorie économique des PME* », dans GREPME, Groupe de Recherche en Economie et Gestion des PME, Les PME : Bilan et Perspectives, Sous la direction de Pierre-André Julien, Les Presses Universitaires, Québec, Economica, Paris ;
 48. Lassort et Clavier (1987) *Organisation Internationale du Travail* (1986)
 49. Lassort et Clavier (1987), « *Les PME dans les pays ACP* », Le Courrier, Mai-Juin ;
 50. C Liedholm and D Mead, March : "The structure and growth of Microenterprises in Southern and Eastern Africa : Evidence form Recent surveys", GEMINI working paper n°36, Michigan State University (1993)
 51. Leslie Pockell et Adrienne Avila : « *The 100 greatest leadership principles of all time* », Warner Business Books (Année 2007)
 52. Pr Lester Hoyd - Reason et Pr terry Mughan : « *Removing Barriers to SME Access to international Markets* », OECD (Année 2008)
 53. Mario Davide Perrilli : « *SME Cluster Development A dynamic view of survival clusters in developing countries* », Palgrave Macmillan (Année 2007)
 54. Milliot, Eric « *Les keiretsu face aux défis de la globalisation des marchés* », Japan in Extensio, n° 57-58, septembre - décembre 2001, p. 28-36 ;
 55. S. Marniesse : « *Approches théoriques de la dynamique des micro-entreprises dans les pays en voie de*

- développement », Document de travail n°DT/2000/06, DIAL-Université de Paris I - Sorbonne. (Année 2000)
56. S. Marniesse : « *Analyse des disparitions de micro-entreprises à l'aide d'un modèle probit et d'un modèle de durée* », Document de travail n°DT/2000/01, DIAL-Université de Paris I – Sorbonne (Année 2000)
 57. S. Marniesse : « *La dynamique des micro-entreprises. Un bilan d'enquêtes récentes* », Document de travail n°DT/99/98, DIAL-Université de Paris I – Sorbonne (1999)
 58. S. Marniesse : « *Les micro et petites entreprises malgaches : dynamique et obstacles au développement.* », Document de travail n°DT/98/08, DIAL-Université de Paris I - Sorbonne (1998)
 59. Mémento : « *Anonyme. L'accès au marché du travail très limité malgré les efforts menés. Cas de Madagascar* » (Année 2009)
 60. MICDSP et FTHM conseil : « *Politique nationale des PME – Partie I : Analyse de l'existant* », MICDSP, Madagascar. (2006)
 61. Ministère du travail et des lois sociales : « *Avant projet du document cadre du politique national de l'emploi* » (Novembre 2003).
 62. Ministère du travail et des lois sociales : « *Programme National de Soutien à l'emploi-PNSE* » (Octobre 2006)
 63. C. Mirjam van Praag et Peter H. Versloot : « *The Economic Benefit and Entrepreneurship : A review of research* », NOW the essence of Knowledge (Année 2008)
 64. Dr Moussa Kourama : « *Examen empirique des facteurs déterminants du développement des micro et petites entreprises et de la stimulation des emplois en GUINEE* », ILO, Conakry (Décembre 2001)
 65. Nancy M Carter et Colette Henr : « *Female Entrepreneurship-Implications for Education, training and Policy* » Raitledge Taylor and Francis group (Année 2007)
 66. Narayan D., Pritchett L. : Social Capital: evidence and implications - in Dasgupta P., Serageldin I., (a cura di), pp.269-295. (Année 2000)
 67. OCDE : « *Perspectives économiques en Afrique* » (Années 2006, 2007)
 68. OCDE (2008), « *Removing Barriers to SME Access to Markets* » ;
 69. Organisation Internationale du Travail : « *Diagnostic du système d'information sur l'emploi et la formation* » (Décembre 2004)
 70. Patricia Werhane Margaret Posig et Lisa Gundry : « *Women in Business, The Changing face of leadership* », PRAEGER (Année 2007)
 71. Patrick A.M Vermeuten and Petru L. Curseu : « *Entrepreneurial Strategic Decision – Making* », Edward Elgar Publishing limited The Lypiatts (Année 2008)
 72. Peter Wilson et Sue bates : « *The essential guide to managing business growth* », John Wiley et SuBates (Année 2001)
 73. PNUD : « *Rapports Nationaux sur le Développement humain* » (Années 1997, 2001, 2003, 2006)
 74. PNUD : « *Rapports Mondiaux sur le Développement humain* » (Années 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008)
 75. PNUD : « *Rapport National sur les OMD* » (Année 2007)
 76. Putnam R., « *Bowling Alone : America's Declining Social Capital* », Journal of Democracy, 6 :1, januar, p. 65-78. (Année 1995)
 77. Putnam R. D. : *Making Democracy Work*, Princeton University Press, Princeton (Année 1990)
 78. Putnam, R.D., R. Leonardi, R.Y. Nanetti : *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy* - Princeton University Press (Année 1993)
 79. F. Rakotomanana : *Les travailleurs du Secteur Informel sont-ils les plus heureux? Le cas de l'agglomération d'Antananarivo.* – Lare-Efi – GED – Université Montesquieu Bordeaux IV-France (Année 2007)
 80. F. Rakotomanana : *Les travailleurs du Secteur Informel sont-ils les plus heureux ? Le cas de l'agglomération d'Antananarivo.* – Lare-Efi – GED – Université Montesquieu Bordeaux IV-France (Année 2005)
 81. F. Rakotomanana : *Les besoins en financement du Secteur Informel Le cas de l'agglomération d'Antananarivo.* – CED – Université Montesquieu Bordeaux IV-France (Année 2005)
 82. B. Ramamurthy : « *The Private Manufacturing Sector in Vietnam: An analysis of the winners* », Working paper n°251, Stockholm School of Economics. (1998)

83. Ranjalahy I, Ralison R. : « *La microfinance est-elle un outil efficace au développement ?* », Mada Journal ; n° 90 : 38-39.(Année 2008)
84. J. C. Randrianarisoa : « *Labor productivity, allocative inefficiencies, and demand for hired labor in rural area of Madagascar* », IDRC, Canada. (2008)
85. Rasolofoson, Mamy Tiana (2001), « *Interactions des variables psychologiques et environnementales sur la relation 'orientation entrepreneuriale-performance' des PME, cas de Madagascar* », Thèse de Doctorat ès Sciences de Gestion, IAE Poitiers, 16 février 2001 ;
86. Rombi J. : « *La Société Financière Internationale devient actionnaire de Microre et Accès Banque* », Memento; n°320 : 45.(Année 2007)
87. Rombi J. : « *Le microcrédit pour lutter contre la pauvreté : les banques commerciales s'impliquent* », L'Eco Austral ; n° 206 : 45-46.(Année 2007)
88. Rowena Barrett et Susan Mayson : « *International Handbook of Entrepreneurship and HRM* », Edward Elgar Publishing limited Glensanda House (Année 2008)
89. Ruta Aidis et Friederike Welter : « *Innovation and Entrepreneurship* », Edward Elgar Publishing limited The Lyptatts (Année 2008)
90. Saâd Belghazi : « *Responsabilité sociale et développement humain : Situation et rôle de l'entreprise marocaine* », MAROC (Septembre 2006)
91. Servet JM. : « *Quelques limites du microcrédit comme levier du développement* », *Problème économique* ; n° 2964 : 39-44.(Année 2009)
92. N. Sirven : *Capital social et développement : quelques éléments d'analyse – CED* (Année 2000)
93. *Small Business Act (1953)*, in Gouvernement du Québec (1986), Ministère de l'industrie et du commerce, « *Les PME au Québec, état de la situation, Rapport du ministre délégué aux PME* ».
94. Système des Nations Unies : « *Objectifs du Millénaire pour le Développement, Rapport mondial* » (Année 2007)
95. Di Tella, R., R. J. MacCulloch, and A. Oswald : « *Preferences over inflation and unemployment: Evidence from surveys of happiness* », *American Economic Review*, 91(1), 335–341. (Année 2001)

