



Stratégie Régionale de Promotion de l'Emploi (SRPE)



2009



REGION ATSIMO ANDREFANA

***STRATEGIE REGIONALE DE PROMOTION DE
L'EMPLOI (SRPE)***

2009

Copyright © Organisation internationale du Travail 2010
Première édition 2010

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubdroit@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leurs ont été octroyés. Visitez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Stratégie régionale de promotion de l'emploi (SRPE) : région Atsimo Andrefana / Bureau international du Travail ; Bureau de Pays de l'OIT pour Madagascar, les Comores, Djibouti, Maurice et les Seychelles à Antananarivo. - Antananarivo: OIT, 2010
1 v.

ISBN: 9789222238996; 9789222239009 (web pdf)

International Labour Office

promotion de l'emploi / marché du travail / cadre institutionnel / plan d'action / niveau régional / Madagascar

13.01.3

Données de catalogage du BIT

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications et les produits électroniques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubvente@ilo.org.

Visitez notre site Web: www.ilo.org/publns.

Imprimé à Madagascar

PREFACE

« La Stratégie Régionale de Promotion de l'Emploi de la Région Atsimo Andrefana : Une pierre à l'édifice pour réduire la pauvreté, un pari pour la généralisation de l'emploi décent »

La disponibilité à l'heure actuelle de la Stratégie Régionale de Promotion de l'Emploi (SRPE) marque l'aboutissement d'un processus engagé par les acteurs majeurs régionaux pour doter la Région Atsimo Andrefana d'un instrument adapté de promotion de l'emploi décent en tant que réponse aux effets de la double crise financière mondiale et politique intérieure.

La SRPE constitue un outil régional de mise en œuvre de la politique nationale de l'emploi (PNE) et du programme national de soutien à l'emploi (PNSE) dont la portée et les objectifs reposent sur une autre façon plus structurée et structurelle de mieux lutter contre la pauvreté et les inégalités, un des Objectifs du Millénaire pour le Développement.

A l'instar des autres parties du pays, la région Atsimo Andrefana traverse une situation économique et sociale caractérisée par : (i) un faible niveau de la demande liée au tissu peu développé des systèmes productifs, notamment en ce qui concerne l'économie structurée et les entreprises formelles fortement exposées aux effets de la crise, (ii) une qualité des offres relativement limitée en raison de la faiblesse des systèmes de formation professionnelle, de développement de compétences et de métiers, ainsi que de l'information et de l'observation en matière de l'emploi affectant ainsi la productivité du capital humain, la compétitivité des secteurs et filières, l'attrait de l'environnement aux investissements.

La crise malgache est devenue une crise de l'emploi et le marché du travail reste structurellement déséquilibré. De l'état des lieux des situations de l'emploi, il est défini les principaux enjeux de la promotion de l'emploi qui reposent sur l'employabilité des jeunes et des femmes, la stratégie de l'offre liée aux systèmes productifs et créateurs d'emploi, ainsi que sur l'importance accordée à la gouvernance locale de l'emploi.

Face à ce contexte actuel de récession et de crise, il est plus qu'urgent de déployer de manière collective les efforts et forces des acteurs et bénéficiaires dans la région pour relever le défi d'un nouveau départ avec cet outil d'importance primordiale qui est la SRPE. L'engagement à la mettre en application, sous forme de texte réglementaire au niveau régional garantissant son effectivité et sa mise en œuvre à tous les niveaux, est apprécié et constitue un gage d'appropriation et de responsabilité.

Aujourd'hui, la Région Atsimo Andrefana ambitionne de devenir un pôle de développement économique et de progrès social fondé sur les capacités de ses ressources, de son organisation, de sa mobilisation et de son engagement pour que des réalisations concrètes et profitables à la population soient obtenues et cela est encourageant.

Le PNUD et le BIT continueront ainsi à contribuer en faveur de la promotion de l'emploi décent qui est un important levier de répartition des richesses en faveur de la réduction de la pauvreté et des pauvres.



Christian Ntsay
Directeur
Bureau de Pays de l'OIT
pour Madagascar, les Comores,
Djibouti, Maurice et les Seychelles

REGION ATSIMO ANDREFANA

STRATEGIE REGIONALE DE PROMOTION DE L'EMPLOI

GROUPE DE TRAVAIL

Benaria François Dimby, Chef de Région Atsimo Andrefana
Mamonjy Thiarison, Directeur du Développement Régional
Malement Liahosoa, Ancien Directeur du Développement Régional
Rakotonomenjanahary Alphin, Directeur Régional FOPETLS
Coucou Monique, Chef de Service Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
Rembolakely Nomenisoa, Chef de Service du Personnel/Université
Jaovita Albert, Vice-Président de la Plateforme des Organisations de la Société Civile
Rasolonjatovo Seth, Chef d'arrondissement St Augustin
Vital Albert Camille, Président de la Chambre de Commerce et d'Industrie
Rafidy Jean Emile, SG Bul/Serema
Fanjarahisoalalao Dolléa Emile, URSA/DRDR
Fida Cyrille Norohanitra, Présidente ORTU
Randrianarison Justin, Directeur Régional des Mines
Raharifera Solofo, Directeur Général Volamahasoa
Rabibisoa Carlos, Représentant de la Direction Régionale de l'Economie et du Commerce
Razafimahefa Jean Jacques, Chef de Service FPT
Randriantsiory René, Représentant de la Chambre de Commerce et d'Industrie
Razafindralambo Manantsoa, Directeur Régional Travaux Public

EQUIPE DE CONSULTANTS

Yharimanana Tojo, Chef de file
Rakotomalala Ihangy
Razafimahatratra Yvon

Andriamoratsiresy Bienvenu
Rambinizandry Parson
Vognimanorosolo Karine Mohajy

TABLE DES MATIERES

PREFACE	2
EQUIPES CHARGEES DE L'ELABORATION DE LA SRPE	3
TABLE DES MATIERES	4
RESUME DE LA SRPE	5
SIGLES ET ACRONYMES	6
LOCALISATION DE LA REGION ATSIMO ANDREFANA	9
I. CONTEXTE INTRODUCTIF	10
II. PROCESSUS DE FORMULATION DE LA SRPE	11
III. SITUATIONS DE L'EMPLOI DANS LA REGION ATSIMO ANDREFANA	12
3.1. Employabilité, dimension éducative et formatives, initiatives locales d'emploi	12
3.2. Systèmes productifs et créateurs d'emploi	20
3.3. Gouvernance de l'emploi	30
IV. PRESENTATION DE LA SRPE	34
4.1. Objectif de développement	34
4.2. Domaines d'actions stratégiques	34
4.3. Durée de la stratégie	34
4.4. Principales cibles	34
4.5. Stratégie opérationnelle	35
4.6. Matrice des activités de la SRPE	39
V. CADRE INSTITUTIONNEL ET ORGANISATIONNEL DE LA SRPE	54
VI. BUDGET DE LA SRPE	56
VII. MECANISME DE PROGRAMMATION ET DE SUIVI-EVALUATION	74
VIII. CONDITIONS DE REUSSITE DE LA SRPE	75
ANNEXES	80

RESUME DE LA STRATEGIE REGIONALE DE PROMOTION DE L'EMPLOI

La Région Atsimo Andrefana se situe dans la partie Sud-Ouest de Madagascar et s'étend sur une superficie de 66.418 km². Elle est composée de 9 districts (Ankazoabo, Ampanihy, Benenitra, Beroroha, Betioky, Morombe, Sakaraha, Toliara I et Toliara II) formés par 105 communes et 1 562 fokontany et compte 1,1 million d'habitants dont 82% de la population active se trouvent en milieu rural.

La Région Atsimo Andrefana se caractérise principalement par une pauvreté généralisée, la faible productivité des activités rurales, la fragilité des entreprises formelles avec une branche industrielle en net déclin.

La vulnérabilité socio-économique que connaît la Région Atsimo Andrefana se traduit par un chômage des jeunes et des femmes, ainsi qu'un sous-emploi chronique. L'économie informelle se développe et constitue un creuset de survie face à la faible qualification de la main-d'œuvre, à la précarité de l'emploi salarié et de l'emploi public.

Les effets de la crise financière mondiale, les impacts de la crise politique nationale et les faiblesses en matière de gouvernance de l'emploi amplifient davantage le déficit structurel du marché de l'emploi puisque les fondamentaux des politiques de l'offre et de la demande sont sapés par l'état de pauvreté et de précarité dans laquelle se trouve la Région Atsimo Andrefana.

Fort heureusement, la volonté politique et la participation active des acteurs majeurs concernés par l'emploi qui ont conduit le processus de formulation de la SRPE de la Région Atsimo Andrefana, démontrent leur engagement à recadrer et réajuster les dynamiques socio-économiques régionales par des initiatives et perspectives de développement basées sur l'emploi décent.

Avec un budget requis de Ar 2 939 208 929 pour une période de 5 ans, la SRPE de la Région Atsimo Andrefana entend généraliser l'emploi décent, productif et durable pour une réduction notable de la pauvreté et la relance économique régionale. Pour cela, la stratégie entend agir sur l'accès à l'emploi par le développement local des compétences, la dynamisation des secteurs générateurs d'emploi basé sur les filières porteuses de la Région et la valorisation du secteur moderne public, le renforcement de la gouvernance locale de l'emploi.

A travers ses multiples activités, la SRPE de la Région Atsimo Andrefana veut prioriser les groupes vulnérables, notamment :

- (i) les jeunes, femmes et hommes faiblement qualifiés et n'ayant pas accès aux opportunités de renforcement de cette employabilité et à l'information sur les métiers et l'emploi
- (ii) les jeunes, femmes et hommes diplômés n'ayant pas accès à l'information sur les métiers et l'emploi décent aussi bien en milieu urbain que rural
- (iii) les petits exploitants agricoles, les micros et petits opérateurs de l'économie informelle dont les compétences, la productivité, l'accès aux marchés et aux ressources productives, la protection sociale doivent être améliorés
- (iv) les travailleurs licenciés dus aux effets des crises internes et externes
- (v) les salariés en situation d'emploi précaire nécessitant le respect des principes et droits fondamentaux au travail.

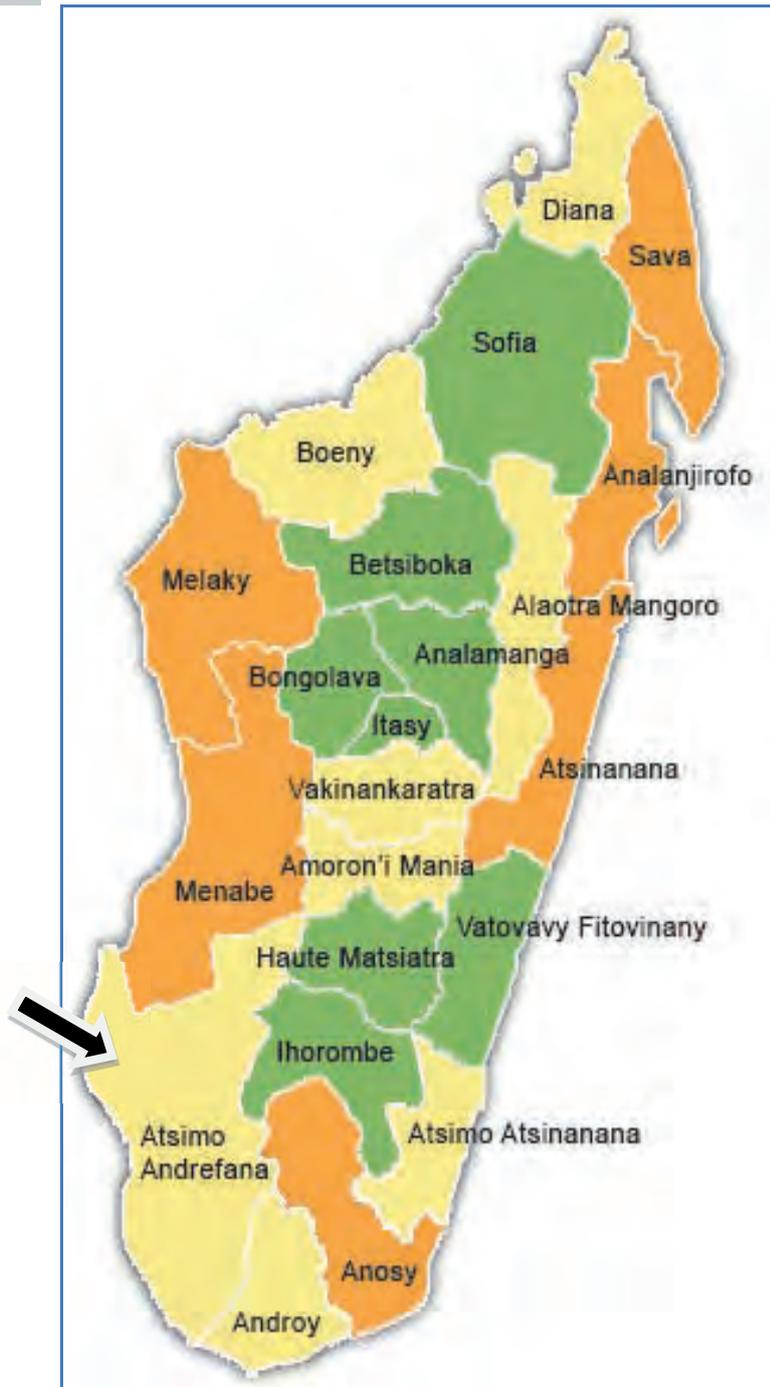
SIGLES ET ACRONYMES

ACCUMUL	Association Culturelle et Multilinguistique
ACORDS	Appui aux Communes et aux Organisations Rurales pour le Développement du Sud
AE	Agent de l'Etat
AFID	Alphabétisation Fonctionnelle Intensive pour le Développement
AMB	Apprentissage des Métiers de Base
ARE	Assistant Régional de l'Emploi
ASAMA	Appui Scolaire pour les Adolescents
BAM	Bureau d'Administration Minière
BEPC	Brevet d'Etudes du Premier Cycle
BIF	Birao Ifoton'ny Fananan-tany
BIT	Bureau International du Travail
BTP	Bâtiment et Travaux Publics
CCI	Chambre de Commerce et d'Industrie
CEG	Collège d'Enseignement Général
CEPE	Certificat d'Etude Primaire Élémentaire
CERAM	Centre Régional de l'Artisanat Malagasy
CFP	Centre de Formation Professionnelle
CFTP	Centre de Formation Technique et Professionnelle
CM	Cours Moyen
CNaPS	Caisse Nationale de Prévoyance Sociale
CNLTE	Comité National de Lutte Contre le Travail des Enfants
CNSPERP	Comité National de Suivi de la Promotion de l'Emploi et de la Réduction de la Pauvreté
CNT	Conseil National du Travail
CONFESJES	Conférence des Ministres de la Jeunesse et des Sports des Etats et Gouvernements ayant le Français en Partage
COPEFRITO	Compagnie de Pêche Frigorifique de Toliara
CORESEL	Comptoir Régional de Sel
COSE	Comité d'Orientation et de Suivi de l'Emploi - SRPE
CP	Cours Préparatoire
CRE	Centre de Ressources pour l'Emploi
CRINFP	Centre Régional de l'Institut National de Formation Pédagogique
CRLTE	Comité Régional de Lutte Contre le Travail des Enfants
CRSPERP	Comité Régional de Suivi de la Promotion de l'Emploi et de la Réduction de la Pauvreté
CRTT	Conseil Régional Tripartite du Travail
CSA	Centre de Services Agricoles
CTD	Collectivité Territoriale Décentralisée
CTM	Conférence des Travailleurs Malagasy
DELISO	Programme de Développement de l'Elevage dans le Sud Ouest
DMR	Développement des Métiers Ruraux
DREN	Direction Régionale de l'Education Nationale
DRFOPETLS	Direction Régionale de la Fonction Publique, de l'Emploi, du Travail et des Lois Sociales
EAM	Entreprendre à Madagascar
ECD	Employé de Courte Durée
EFA	Emplois des Fonctionnaires Assimilés
EFTP	Etablissement de Formation Technique et Professionnelle
ELD	Employé de Longue Durée
EMO	Emploi de Main-d'œuvre Ordinaire
EPM	Enquête Permanente auprès des Ménages
ETP	Enseignement Technique et Professionnel

FISEMARE	Fikambanana Sendikaly Malagasy Revolisionera
FOFIFA	Foibe Fiompiana sy Fambolena
FOP	Fonction Publique
FPI	Formation Professionnelle Initiale
FPQ	Formation Professionnelle Qualifiante
FRAM	Fikambanan'ny Ray Aman-drenin'ny Mpianatra (Association des Parents d'Elèves)
FTG	Formation Technique Générale
FTP	Formation Technique Professionnelle
GERME	Gérer Mieux l'Entreprise
GT	Groupe de Travail
HCC	Haute Cour Constitutionnelle
HIMO	Haute Intensité de Main d'œuvre
ICMT	Indicateur Clé du Marché du Travail
ICOPE	Information et Conseil en matière d'Orientation Professionnelle et d'Emploi
ILDE	Initiatives Locales de Développement et d'Emploi
IMF	Institution de Microfinance
INSTAT	Institut National de la Statistique
IPEC - BIT	Programme International pour l'Abolition du Travail des Enfants
IPFP	Institut Privé de Formation Professionnelle
JIRAMA	Jlro sy RAno MAlagasy
KOSEPA	Koperativa Sevake Paré
LTP	Lycée Technique Professionnel
MAE	Ministère des Affaires Etrangères
MAEP	Ministère de l'Agriculture, de l'Elevage et de la Pêche
MEN	Ministère de l'Education Nationale
MID	Ministère de l'Intérieur et de la Décentralisation
MINFOPELTS	Ministère de la Fonction Publique, de l'Emploi, du Travail et des Lois Sociales
MINSANPF	Ministère de la Santé et du Planning Familial
NTIC	Nouvelle Technologie de l'Information et de la Communication
OIT	Organisation Internationale du Travail
OMD	Objectifs du Millénaire pour le Développement
OMEF	Observatoire Malgache de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
OMIT	Organisation Médical Inter-Entreprise de Toliara
ONG	Organisation Non Gouvernementale
PACP	Projet d'Appui aux Communautés de Pêcheurs
PACTE	Division Prévention, Abolition et Contrôle du Travail des Enfants/CNLTE
PEFTP	Plateforme de l'Education et de la Formation Technique et Professionnelle
PFR	Plan de Formation Régional
PFSA	Plan de Formation pour le Secteur Artisanal
PME/PMI	Petite, Micro et Moyenne Entreprise
PNE	Politique Nationale de l'Emploi
PNSE	Programme National de Soutien à l'Emploi
PNUD	Programme des Nations Unies pour le Développement
PPTD	Programme Pays pour le Travail Décent
PRBM	Projet de Riziculture du Bas Manombo
PRD	Plan Régional de Développement
PRDR	Plan Régional de Développement Rural
PRPM	Projet de Réhabilitation du Périmètre Manombo
PSDR	Projet de Soutien au Développement Rural
PTA	Plan de Travail Annuel

SE	Secrétariat d'Etat
SEKRIMA	Sendikan'ny Kristianina Malagasy
SEMPIMAMI	Sendika Mpiasa Malagasy Miray - Toliara
SEMPIMATO	Sendikan'ny Mpiasa Miaro ny Tombotsoan'ny Mpitari-posy Toliara
SEREMA	Sendika Ezaka Ho an'ny Rindran-damina Ekonomika Madagasikara
SIC	Système d'Information et de Communication
SIDA	Syndrome de l'Immunodéficience Acquise
SIGRHE	Système Intégré de Gestion des Ressources Humaines de l'Etat
SLPPE	Structures Locales de Promotion du Plein Emploi
SRPE	Stratégie Régionale de Promotion de l'Emploi
TAPMAD	Tapis Mohair de Madagascar
TREE	Training for Rural Economic Empowerment
UCE	Unité de Communication de l'Emploi
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'Enfance
UPI	Unité de Production Informelle
VATSI	Voy Asa Tsimialonjafy
WWF	World Wildlife Fund For Nature (Fonds Mondial pour la Nature)

LOCALISATION DE LA REGION ATSIMO ANDREFANA



I. CONTEXTE INTRODUCTIF

Ces dernières années, Madagascar a pu développer un processus de croissance légèrement pro-pauvres par l'accroissement de 17,9% de la productivité du travail et la croissance de l'emploi de 3,7%¹. Mais, ses impacts restent peu visibles au niveau de la population dont plus de 87% des actifs exercent des emplois ruraux et informels. Les études ont ainsi montré que l'emploi constitue un vecteur de liaison entre cette croissance et le niveau des inégalités par, entre autres, le biais de revenus générés. De manière globale, le secteur de l'emploi à Madagascar se caractérise par 3 phénomènes importants :

- un chômage relativement faible de 2,8% en 2005 au niveau national dont 78% des jeunes de 15-24 ans, surtout en milieu urbain²
- un sous-emploi très élevé, touchant jusqu'à 45,5% des actifs en milieu rural
- une précarité de l'emploi se caractérisant par : (i) un salaire bas ; (ii) une absence de couverture sociale pour 99% de la population occupée ; (iii) l'emploi à temps partiel d'un travailleur sur quatre³.

Par ailleurs, le marché du travail s'articule autour de 3 systèmes productifs d'inégale importance dont 80% des emplois se trouvent dans l'agriculture, 12,5% dans le secteur moderne public et privé et 7,5% dans l'économie informelle⁴.

Eu égard aux effets de la crise financière mondiale exacerbés par ceux de la crise politique intérieure depuis janvier 2009, Madagascar est confronté à un dysfonctionnement grandissant du marché du travail. Celui-ci se traduit par une perte massive d'emplois, la déstabilisation des demandes sur le marché et la faiblesse chronique des offres et de la productivité. Cette faible productivité trouve fondamentalement son origine dans l'inadéquation et le déficit du système d'éducation et de formation professionnelle par rapport aux besoins de l'économie et du développement social du pays.

Se trouvant dans la partie sud-ouest de Madagascar et situé à la latitude entre 21°66' et 24°72' Sud et à la longitude entre 43°47' et 45°47' Est, la Région Atsimo Andrefana est délimitée au Nord par le fleuve de Mangoky, à l'Est par le massif ruiniforme de l'Isalo et une partie de la Région Anosy, au Sud par le fleuve Menarandra et à l'Ouest par le Canal de Mozambique. D'une superficie de 66 418 km² avec ses 9 districts, ses 105 communes et ses 1562 fokontany, elle compte plus de 1,1 millions habitants.

La Région Atsimo Andrefana présente une forte population rurale avec un taux de ruralité de 74% contre 24% de taux d'urbanisation. Le flux migratoire se caractérise par un exode rural motivé par la recherche de travail dans le District de Toliara I, dont le Chef-lieu est en même temps la ville et la Capitale de la Région.

Le système d'éducation et de formation présente des carences diversifiées (personnel, infrastructures, équipements, budget, qualité, etc.). Les ressources humaines sont faibles en quantité et qualité limitant considérablement le développement de l'emploi local. La prééminence des emplois informels s'explique entre autres par cette faiblesse de qualification engendrant les insuffisances de productivité.

L'économie de la Région Atsimo Andrefana reste actuellement ancrée dans l'agriculture, l'élevage, la pêche et les ressources minières ; le secteur industriel étant en déclin et le développement du secteur tertiaire stoppé par les effets de la crise financière mondiale et la crise politique intérieure. Toutefois, des perspectives de promotion de l'emploi apparaissent réelles, eu égard à des possibilités de diversification de l'économie basées sur les filières et métiers porteurs.

La Région connaît une situation complexe dans la gouvernance des actions promouvant l'emploi. Quelques mécanismes et dispositifs institutionnels existent avec des capacités limitées, notamment le service de l'emploi, l'inspection du travail, les organisations professionnelles des partenaires sociaux, des comités régionaux pour la promotion des principes et droits fondamentaux au travail. Les instruments d'efficacité de ces structures restent malheureusement dans un état embryonnaire comme le dialogue social et le tripartisme. Des leviers importants, comme les systèmes d'information, d'observation et de programmation de l'emploi, n'existent pas ou se trouvent mal structurés.

¹ In « Pauvreté, marché du travail et croissance pro-pauvres à Madagascar ». Pr Jean-Pierre Lachaud. BIT. Août 2006

² In « Rapport National de suivi des OMD – 2007 ». PNUD. 2007

³ In « A la recherche du temps perdu vers une croissance soutenue et équilibrée ». Banque Mondiale. Décembre 2008

⁴ In « EPM 2005 ». INSTAT

La Région Atsimo Andrefana n'est pas épargnée par les effets de ces crises. Elle connaît une situation de vulnérabilité économique avec des impacts sur le niveau de vie de la population et l'emploi. Par conséquent, elle a besoin de stimuler le développement des secteurs productifs par la promotion des investissements au niveau régional. Les secteurs prioritaires sont définis (agriculture, pêche, élevage, mines et hydrocarbures, tourisme, infrastructures, etc.) et la contribution du secteur privé est attendue pour jouer un rôle moteur dans la création de la richesse régionale et d'emploi pour réduire la pauvreté.

En concertation avec les mandants nationaux (ministère, groupements des employeurs, syndicats des travailleurs) et en collaboration avec le PNUD, le BIT a accepté d'apporter son expérience et ses expertises pour appuyer le pays dans la réalisation du Programme Pays pour le Travail Décent (PPTD) de Madagascar dont figure parmi les priorités la promotion de l'emploi, et ce, conformément à l'objectif de la Politique Nationale de l'Emploi (PNE) et aux actions définies dans le cadre du Programme National de Soutien à l'Emploi (PNSE). Le PNSE offre des orientations et des initiatives de promotion de l'emploi dans le pays et constitue ainsi un outil privilégié dans la formulation de la SRPE de la Région Atsimo Andrefana.

Dans un cadre plus global, l'assistance menée en faveur de Madagascar s'inscrit entièrement dans la réalisation des Objectifs du Millénaire pour le développement et du Pacte Mondial pour l'Emploi. Le PNUD et le BIT ont jugé nécessaire d'intervenir conjointement dans la Région Atsimo Andrefana en apportant un appui spécifique dans la formulation d'une Stratégie Régionale de Promotion de l'Emploi (SRPE). Cette dernière va servir de levier fort et durable pour mieux répondre aux défis de développement et aux effets des crises mentionnées précédemment.

II. PROCESSUS DE FORMULATION DE LA SRPE

La formulation de la SRPE a fait appel aux démarches méthodologiques à 3 étapes, à savoir :

- ♦ une étape de revue documentaire et d'investigation qui a permis d'apprécier les situations dans les domaines de l'employabilité, les systèmes productifs et la gouvernance de l'emploi ; puis, de dégager les différentes visions et les actions prioritaires au cours d'un mini-atelier organisé en octobre 2009
- ♦ une étape de consolidation, de traitement et de rédaction de la SRPE
- ♦ une étape de validation de la version provisoire de la SRPE à l'issue duquel les observations et recommandations dégagées ont servi à finaliser le document.

Cette formulation a été réalisée en tenant compte des principes majeurs suivants :

- susciter la participation, l'appropriation, la responsabilisation de tous les acteurs
- concerter sur les priorités et les impératifs stratégiques visant la maximalisation des impacts
- produire un cadre stratégique de qualité technique permettant une programmation et un suivi précis.

Dès le démarrage du processus, le Groupe de Travail (GT) est mis en place pour piloter (orientation et suivi) les travaux de consolidation. Le GT représente les mandants tripartites et l'ensemble des acteurs concernés par le domaine de l'emploi. L'approche participative, au sein du GT et avec d'autres acteurs de la Région, a permis à la fois : (i) de valoriser un consensus régional en synergie avec l'adhésion des forces socio-économiques, (ii) d'engager des réflexions très approfondies sur les différents aspects de la problématique de l'emploi dans la Région, (iii) de dégager des pistes de recommandations ayant servi de base à la rédaction de la stratégie.

S'inscrivant tout particulièrement dans le cadre du développement du partenariat mondial défini parmi les Objectifs du Millénaire pour le Développement et dans la continuité des résolutions de l'Union Africaine sur la pauvreté et l'emploi lors du Sommet de Ouagadougou en septembre 2004, la coopération internationale appuie également le processus à deux niveaux, par l'intermédiaire du PNUD sur le plan financier et à travers le BIT sur le plan technique.

Fruit d'un processus participatif et résultant de la double logique « concertation – travail technique », la SRPE présente et renferme les 4 parties suivantes :

- les situations de l'emploi
- la présentation de la SRPE
- le cadre institutionnel et organisationnel
- le mécanisme de programmation et de suivi-évaluation.

III. SITUATIONS DE L'EMPLOI DANS LA REGION ATSIMO ANDREFANA

3.1. Employabilité, dimension éducative et formative, initiatives locales d'emploi

- Formation des qualifications et des compétences de l'individu limitée par les défaillances de l'enseignement primaire

Encadré 1

Les conventions de l'OIT n°138 et 182 ratifiées par Madagascar confèrent l'importance de l'accès à l'éducation primaire complète et la formation des compétences des enfants et des jeunes, qui est l'un des facteurs déterminants de l'employabilité tout en leur prévenant du travail précoce

« L'âge minimum à l'accès à l'emploi ne devra pas être inférieur à l'âge auquel cesse la scolarité obligatoire, ni en tout cas à quinze ans... » - Convention N°138

« La législation nationale ou l'autorité compétente pourra, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, s'il en existe, autoriser l'emploi ou le travail d'adolescents dès l'âge de seize ans à condition que leur santé, leur sécurité et leur moralité soient pleinement garanties et qu'ils aient reçu, dans la branche d'activité correspondante, une instruction spécifique et adéquate ou une formation professionnelle... » - Convention N°138

« Les Membres doivent prendre des mesures appropriées afin de s'entraider pour donner effet aux dispositions de la présente convention par une coopération et/ou une assistance internationale renforcées, y compris par des mesures de soutien au développement économique et social, aux programmes d'éradication de la pauvreté et à l'éducation universelle... » - Convention N°182

« Tout Membre doit... prendre des mesures efficaces dans un délai déterminé pour ... assurer l'accès à l'éducation de base gratuite et, lorsque cela est possible et approprié, à la formation professionnelle pour tous les enfants qui auront été soustraits des pires formes de travail des enfants... » - Convention N°182

Convention n°138 ratifiée en 2000

Convention n°182 ratifiée en 2001

L'évolution du système éducatif dans la Région Atsimo Andrefana présente des transformations importantes notamment en termes d'accès à la scolarisation et d'amélioration des résultats scolaires. Ces transformations sont les fruits des réformes structurantes et qualitatives engagées visant à améliorer l'enseignement primaire à Madagascar dans les perspectives de l'atteinte des OMD.

Dans cette optique, plusieurs mesures tendant à l'amélioration de l'enseignement primaire ont été adoptées, entre autres la suppression des droits d'inscription, les campagnes massives de promotion de la scolarisation, la dotation des kits scolaires aux enfants, le renforcement des infrastructures scolaires, l'augmentation de l'effectif et le renforcement des capacités des enseignants et des conseillers pédagogiques, et l'amélioration de la part du budget alloué au secteur éducatif dans la loi des finances.

En 2008, avec le développement de l'enseignement préscolaire qui compte 74 écoles dont 97% sont privées et l'existence de 1 183 d'établissements scolaires du primaire fonctionnels dans tous les 9 districts de la région, le taux net de scolarisation de 70% présente une tendance positive démontrant la « capacité » des établissements publics et privés à accueillir tous les enfants en âge de fréquenter l'école primaire et favorise davantage les filles, avec une proportion de l'ordre de 52%⁵.

Sur le plan des résultats scolaires, le taux de réussite au CEPE est satisfaisant, soit 85% en 2008. Une amélioration sensible du taux de réussite en BEPC est constatée allant de 30% en 2003 à 53% en 2008, contrairement à celui de l'enseignement secondaire 2nd Cycle, de l'ordre de 43%⁶.

Toutefois, à mesure que l'élargissement de l'accès à la scolarisation s'améliore, le taux d'analphabétisme reste encore important, avec un taux avoisinant 65%⁷ et la déperdition scolaire demeure forte, avec un taux de 50%, en se référant à la diminution du nombre de sections et d'élèves qui arrive en 5^{ème} année du primaire.

En effet, seulement 492 sections en Cours Moyen deuxième année (CM II) restent sur 1 179 sections en Cours Préparatoire niveau I (CP I), 17% des élèves inscrits au Cours Préparatoire niveau I atteignent la 5^{ème} année, et peu d'élèves du 11^{ème} continuent le niveau 10^{ème} dans les zones rurales.

La majorité de ceux qui continuent jusqu'à la 5^{ème} année du primaire s'arrêtent après l'obtention du CEPE. De plus, le nombre des élèves inscrits jusqu'en Terminale qui est seulement 3 581 en 2008⁸, est très faible par rapport à l'effectif de la population de la tranche d'âge de 14 à 17 ans. Pourtant, l'alphabétisation de toute la population dans la Région, l'accès à un enseignement primaire complet et de qualité garantissent à chaque individu une meilleure qualification et lui confère une meilleure possibilité de contribuer au développement économique de la Région.

⁵ Source : DREN. 2008

⁶ Source : DREN & Monographie de la Région Atsimo Andrefana. 2008

⁷ Taux d'alphabétisme à 35% dont 55% en milieu urbain et 30% en milieu rural. Source : EPM 2005. INSTAT

⁸ Source : Monographie et PRD Région Atsimo Andrefana. Région Atsimo Andrefana. 2008

Tableau 1 : Nombre d'établissements, de sections et de salles de classe dans l'enseignement primaire

Type	Section					Salle de classe			Etablissement			
	CP1	CP2	CE	CM1	CM2	Total	Déf*	Prov*	Total	Existant	Fonct.*	Fermé
Préscolaire privé						215	207	-	207	72	72	
Public	1'179	1'027	889	674	492	4'261	1'839	344	2'183	1'081	251	149
Privé	289	272	265	206	176	1'208	673	104	777	329	932	78
Total	1'468	1'299	1'154	880	668	5'684	2'719	448	3'167	1'482	1'255	227

*Déf : définitive ; Prov : provisoire ; Fonct : fonctionnel

Source : Monographie Atsimo Andrefana. 2008

Les contraintes et obstacles restent de grande ampleur et fragilisent le système éducatif dans la Région Atsimo Andrefana, entre autres :

- ♦ déficit des capacités d'accueil confirmé par différents ratios élevés (54 salles de classe pour 5 469 sections pour l'école primaire publique et 85 élèves/salle pour l'école primaire publique et les collèges publics)⁹ obligeant l'application de l'alternance entre deux sections ou la demi-journée
- ♦ absence de réhabilitation des infrastructures scolaires réduisant le nombre d'établissements fonctionnels
- ♦ insuffisance des équipements et de matériels éducatifs
- ♦ insuffisance et éloignement des établissements de l'enseignement secondaire
- ♦ manque de personnel enseignant titulaire et qualifié et inégale répartition des enseignants dans la Région (88 enseignants de l'enseignement secondaire 2nd Cycle se trouvent dans le District de Toliara I, soit 54% de l'effectif total¹⁰)
- ♦ enclavement de certains districts et localités, comme Beroroha, Benenitra, Morombe
- ♦ précocité du travail chez les enfants, motivée par la pauvreté, en particulier dans l'exploitation des pierres précieuses dans le District de Sakaraha.

Encadré 2					
Evolution de la structure des dépenses de l'Education par niveau d'enseignement					
	2003	2004	2005	2006	2007
Enseignement fondamental 1 ^{er} Cycle	36,3%	51,2%	56,6%	58,7%	57,0%
Enseignement fondamental 2 ^{ème} Cycle	11,0%	10,1%	9,8%	9,9%	11,7%
Enseignement secondaire	5,8%	4,3%	5,0%	5,1%	7,4%
Formation Professionnelle et Technique	3,0%	3,3%	2,6%	2,3%	2,2%
Enseignement Supérieur	9,9%	11,4%	9,4%	12,0%	10,7%
Recherche Scientifique	6,7%	1,7%	2,6%	2,9%	1,3%
Administration	27,4%	18,1%	14,0%	9,2%	9,7%

Source : Rapport national sur le développement de l'éducation. MEN. 2008

Il s'avère ainsi qu'un nombre élevé de jeunes sont victimes de déscolarisation et manquent par conséquent de qualifications essentielles pour l'emploi. Par ailleurs, peu d'opportunités de récupération s'offrent à ceux qui abandonnent leurs études à tous les niveaux de l'enseignement, aussi bien aux niveaux de la région, des districts que des communes.

- Faible développement de la formation professionnelle : un facteur réduisant la chance d'accéder à un emploi

Le manque d'une éducation et d'une formation constitue des freins pour l'employabilité des jeunes, faisant que beaucoup d'entre eux deviennent des chômeurs et des sous-employés. Dans la Région Atsimo Andrefana, pour l'enseignement technique et professionnel, les types de formation observés sont : la Formation Professionnelle Initiale (FPI) assurée par les Centres de Formation Professionnelle (CFP) qui recrutent parmi les sortants du primaire, la Formation Technique Générale (FTG) dispensée par les Lycées Techniques qui préparent les élèves pour l'obtention du baccalauréat technique et professionnelle et la Formation Professionnelle Qualifiante (FPQ) assurée par les instituts et établissements privés.

Le système d'ETP existant dans la Région est encore peu développé avec des impacts limités sur l'emploi et l'économie locaux ; en effet, il existe 18 établissements d'ETP dont 5 seulement sont publics avec 1 600 formés¹¹ inscrits en 2007-2008 et 12 privés. En milieu rural, les 4 établissements d'ETP existants sont :

- ♦ CFP Ejeda dans le District d'Ampanihy
- ♦ CFP de Befandriana Sud dans le District de Morombe

⁹ Source : DREN. 2009.

¹⁰ L'effectif total des enseignants des Lycées publics étant 180. Source : Monographie de la Région Atsimo Andrefana. Région Atsimo Andrefana 2008 & DREN.

¹¹ Sur les 1 543 formés du Lycée Technique et de l'EASTA-PRO, 33% étant des filles

- ♦ Centre de Formation Agricole EASTA-PRO de Bezaha qui forme des Techniciens agro-sylvo-pastoral spécialisés en écosystème
- ♦ Centre Régional de l'Institut National de Formation Pédagogique (CRINFP) à Belembohy et à Tanambao Sanfily Nord rattaché au Ministère de l'Education qui forme des futurs enseignants du Primaire, des enseignants semi-spécialisés et des Conseillers Pédagogiques
- ♦ Institut de Formation Interrégionale des Paramédicaux de Toliara qui forme des sages-femmes et des infirmiers.

En milieu urbain, il existe le Lycée Technique et Professionnel de Toliara et les centres de formations professionnelles privées formelles et informelles pour les jeunes diplômés du Collège et du Lycée.

Cette situation reflète aussi la précarité du système d'ETP en général dans le pays. En effet, en dépit de l'accroissement des effectifs qui a doublé ces dix dernières années, le système d'ETP national présente seulement 63 établissements de FPT publics dont 26 Lycées Techniques et Professionnelles (LTP) et 37 Centres de Formation Professionnelle (CFP) et fonctionne avec 1 474 enseignants, soit environ 1,7% de l'effectif total du personnel enseignant à Madagascar. En outre, le budget alloué à l'ETP représente seulement 2,2% du budget total des dépenses de l'Education en 2007.

Tableau 2 : Filières dispensées par les établissements de FPT publics dans la Région

Etablissement	Type formation	Filières	Organisation de la formation	Nb inscrits 2007-2008
Lycée professionnelle et technique Toliara I	FPI FTG FPQ	Techniques de gestion et secrétariat, Dessinateur Métreur, Mécanique automobile, Electrotechnique, Fabrication mécanique, Informatique et Bureautique, Art culinaire et Tourisme, Coupe et Couture, Anglais	Longue durée, en moyenne 2 à 3 ans	1526
CFP Ejeda	FPI	Bâtiment, Menuiserie bois, Structure métallique	Théorie	35
CFP Befandriana	FPI	Ouvrages bois		22
Centre de Formation Agricole Bezaha	FPQ	Agriculture, Elevage, Sylviculture	Pratique	17
CRINFP Belembohy et Tanambao Sanfily Nord	FPQ	Education, Pédagogie		ND

Source : Monographie Atsimo Andrefana. 2008 & Enquête. 2009

Face à la défaillance du système d'ETP public, des établissements privés constituent une alternative complémentaire, d'une part, dans l'offre de formation de courte durée permettant une insertion plus rapide à la vie active, et d'autre part, dans la récupération des jeunes déscolarisés se trouvant à la périphérie de la ville de Toliara, comme Toliara II et certains parents qui possèdent les moyens pour permettre à leurs enfants de continuer leur éducation et formation, par exemple, ceux des sortants de la CFP Ejeda.

De manière générale, l'on peut apprécier que les filières dispensées peuvent répondre pour une partie à la demande économique face au développement progressive du secteur des services (bureautique, hôtellerie, habillement) et à la demande sociale actuelle c'est-à-dire des formations de courte durée permettant aux jeunes d'être opérationnels à la sortie de la formation. Seulement, l'absence de suivi dans le placement des sortants rend difficile l'évaluation de la qualité de l'offre de formation. L'analyse des filières par rapport aux établissements qui les dispensent fait apparaître une prépondérance du secteur habillement, suivi des services, des NTICs, de la restauration et de l'industriel.

Tableau 3 : Liste des établissements de formation technique et professionnelle privés et effectif des apprenants

Etablissement	Type de Formation	Filière	Niveau requis	Sanction	Nombre des inscrits
Notre Dame de Nazareth	Initiale	Coupe, Couture, Broderie	CEPE	Certificat	28
Collège Sacré-Cœur	FTG	Tertiaire	BEPC	BACC Technologique	117
Ecole Privée de Formation Professionnelle de Coiffure TSIRY	Qualifiante	Coiffure	Classe de 3 ^{ème}	Certificat	22
ACCUMUL (Association Culturelle et Multilinguistique)	Qualifiante	Français, Anglais, Informatique et Bureautique	BEPC	Certificat	16

Etablissement	Type de Formation	Filière	Niveau requis	Sanction	Nombre des inscrits
CFP ASBEL	Qualifiante	Informatique, Gestion et Comptabilité, Comptabilité Générale	BEPC	Attestation	3 ¹²
CFP SAFIDY	Qualifiante	Informatique	BEPC	Certificat	60 ¹³
CFP ITSARAENDRIKA	Qualifiante	Coupe et Couture	CEPE	Certificat	ND
CFP TANTELY	Qualifiante	Coupe et Couture	CEPE	Certificat	18
CFP DON BOSCO	Initiale	Electrotechnique, Ouvrage Bois, Fabrication Mécanique, Mécanique Automobile	BEPC	BACC Professionnel	104
CFP Manambaro	Initiale Qualifiante	Coupe et Couture, Tricotage, Crochet, Broderie, Dentellerie, Arts culinaires	CEPE	Certificat	12
Centre de Promotion Féminine « VICTOIRE RASOAMANARIVO »	Initiale	Coupe et Couture, Broderie, Crochet, Pâtisserie, Cuisine, Poissonnerie, Coiffure	CEPE Classe de 3 ^{ème}	Certificat	185

Source : Service Régionale de la FPT. Toliara I & Enquête. 2009

La faible attractivité et l'inadaptation de l'enseignement technique et professionnel de la Région Atsimo Andrefana à l'évolution des besoins sociaux, économiques et technologiques locaux sont dues à des crises diverses qui se caractérisent par les aspects suivants :

- ♦ faible évolution du nombre d'établissements publics ces dix dernières années
- ♦ éloignement des établissements publics, coûts de formation élevés et faible niveau des apprenants justifiant entre autres le nombre réduit des inscrits
- ♦ déséquilibre de la répartition géographique des établissements de formation publics et privés dont la majorité se trouve à Toliara I
- ♦ faible qualification des inscrits liée aussi aux effets des défaillances du système éducatif
- ♦ insuffisance du budget alloué au fonctionnement des établissements surtout pour les dépenses en matière d'œuvres limitant considérablement la réalisation des pratiques
- ♦ complication des procédures d'engagement de dépenses publiques pour l'acquisition des matières d'œuvre impactant sur la qualité des travaux pratiques des formés¹⁴
- ♦ manque de formateurs spécialisés pour les programmes de formation disponibles, par exemple bâtiment, industriel, fabrication mécanique, etc. ; l'on relève 101 enseignants pour les 3 CFTP publics dont seulement 6 pour le CFP Ejeda et 2 pour le CFP Befandriana et 44 fonctionnaires sur 45 se trouvent à Toliara I¹⁵
- ♦ insuffisance des matériels et équipements dans les centres (vétusté, insuffisance face à l'augmentation du nombre des élèves)
- ♦ défaillance dans la gestion rigoureuse des ateliers limitant l'accès des formés aux activités de pratiques suffisantes (peu de profits des travaux rentables en faveur de l'autonomie financière des établissements et des formés)
- ♦ faible qualité de l'enseignement et la formation et difficulté des diplômés à trouver un emploi
- ♦ absence d'un mécanisme et dispositif efficaces d'orientation et de suivi des formés en vue de l'insertion professionnelle
- ♦ absence de réalisation effective du Plan de Formation Régional élaboré en 2006.

En effet, la Région Atsimo Andrefana s'est dotée d'un Plan de Formation Régional en 2006 basée sur les pistes de croissance, les filières économiques prioritaires en vue d'assurer la formation des compétences visant l'employabilité de toute personne en âge de travailler et d'autres publics-cibles.

¹²Pour des raisons d'ordre interne, le CFP ASBEL ne fonctionnant pas normalement et formant seulement des travailleurs désireux de renforcer leurs compétences en informatique

¹³Seulement 20 sortants sur 60 inscrits en 2008. Source : Enquête 2009

¹⁴Les CFTP devant passer leurs commandes auprès du DREN de Toliara I en dépit de l'existence des matières d'œuvre (bois) dans les zones d'implantation des centres (cas d'Ejeda et Befandriana), ce qui augmente le coût de transport et affecte la bonne réalisation de la formation

¹⁵Source : Monographie Atsimo Andrefana. Région Atsimo Andrefana. 2008

L'élaboration de ce PFR est partie d'une concertation collective entre plusieurs partenaires sociaux et économiques, tels que services techniques déconcentrés, établissements de formation professionnelle et technique (EFTP), groupements des opérateurs privés, associations paysannes, ONG. Pour sa mise en œuvre, un Comité de Pilotage de la FPT dans la Région Atsimo Andrefana est mis en place. Ses missions concernent le suivi de la réalisation du PFR et la facilitation de la synergie des actions entre les différents acteurs concernés. Seulement, aucun résultat tangible n'est encore constaté et le PFR reste encore un document non utilisé¹⁶.

Par ailleurs, la Région Atsimo Andrefana se trouve parmi les localités ayant fait l'objet d'étude des métiers porteurs dans le cadre du processus d'élaboration mené par le BIT en 2004 du Répertoire des Métiers. Ce répertoire fournit ainsi les contenus de formation et les méthodes pédagogiques y afférentes. Toutefois, il n'est pas encore tout à fait exploité dans la Région pour le développement de la formation professionnelle¹⁷.

- Amélioration des offres de formation universitaire mais handicapée par diverses contraintes de qualité

Par rapport aux autres régions de Madagascar, l'enseignement supérieur de la Région Atsimo Andrefana offre des filières assez diversifiées et de spécialisations qui devaient répondre plus ou moins aux besoins de l'économie et du marché du travail au niveau local. L'ensemble du système de l'enseignement supérieur public et privé accueille environ 3 646 étudiants venant de Toliara ville et de ses périphéries qui se répartissent comme suit :

Tableau 4 : Nombre d'étudiants par établissements

Faculté/Institut	Filière	Nombre étudiants
Public		
Université de Toliara		
Faculté des Lettres et Sciences Humaines	Lettre Française Lettre Malagasy Philosophie Géographie Histoire	1 772
Faculté des Sciences	Physique Chimie Sciences Naturelles Biodiversité marine Environnement	346
Faculté DEGS ¹⁸	Droit Gestion	1 135
Institut Halieutique et des Sciences Marines (Formation et Recherche Appliquée)	Océanographie Aquaculture Ingénierie de l'environnement	172
Institut de Formation Inter-Régional des Paramédicaux de Toliara	Médecine Chirurgie Gynéco-Obstétrique Déontologie Morale professionnelle et méthode de travail Pédiatrie Laboratoire	71
Privé		
Institut Privé de Formation Professionnelle	Anglais Electronique Informatique Comptabilité Générale	150 ¹⁹
Ecole Normale Supérieure		
Ecole Normale Supérieure de Philosophie	Philosophie	ND

Source : Monographie Atsimo Andrefana. Région. 2008 & Enquête. 2009

¹⁶ Cf. Annexe. Plan de Formation Régional Atsimo Andrefana. Région. 2006-2007

¹⁷ Cf. Annexe. Répertoire des Métiers porteurs pour la Région Atsimo Andrefana. BIT/PNUD. 2004

¹⁸ La filière Economie n'étant pas encore mise en place au sein de la Faculté DEGS

¹⁹ Tous les trimestres

Des primo-demandeurs issus de ces facultés et instituts peuvent prétendre à divers métiers locaux comme : personnels d'étude et de recherche, d'enseignement et de formation, de la fonction publique et des professions juridiques, employés et techniciens des banques, des assurances et des structures de microfinance, personnels de la santé, du travail social et des actions culturelles, personnels des entreprises, techniciens en agriculture, environnement, pêche et océanographie, ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique, etc.

Toutefois, le marché du travail dans ces domaines ou secteurs est étroit à cause du faible développement des entreprises, notamment dans le domaine industriel ; de plus, la qualité de l'enseignement est handicapée par diverses contraintes et insuffisances, tels que infrastructures, équipements, personnels enseignants (en nombre et en qualité) et faible qualification des jeunes liée à la défaillance du système éducatif.

- *Peu d'investissement engagé dans la formation continue des travailleurs*

Dans le secteur privé moderne qui se concentre surtout dans le district de Toliara I, la majorité des petites, moyennes et grandes entreprises investissent peu de façon pérenne et formelle dans la formation continue de leurs travailleurs. Aucun mécanisme de financement régional n'existe et peu d'initiatives du secteur privé sont organisées dans la Région. L'organisation de la formation continue existante dans quelques entreprises se schématise comme suit :

- ♦ les modules, les formes d'organisation de la formation et les bénéficiaires étant identifiés et organisés au niveau des agences-mères : cas des grandes filiales ayant leur siège à Antananarivo, comme les secteurs des assurances, banques, transports, exploitations minières, énergie, huiles essentielles
- ♦ la formation assurée par l'employeur en même temps avec la réalisation du travail de façon informelle, puis en fonction de l'évolution des activités et les défaillances constatées chez l'employé : cas des secteurs de l'hôtellerie et restauration, habillement, services (sécurité, NTICs, commerce)
- ♦ les besoins ponctuels en formation émanant d'un ou plusieurs employé(s) appuyés par l'employeur dans leur satisfaction, par exemple la formation en langues étrangères, la formation en informatique : cas des secteurs de l'hôtellerie, restauration, services NTICs, commerce
- ♦ l'autoformation, c'est-à-dire, les travailleurs apprennent par eux-mêmes dans le but d'acquérir des compétences ou des connaissances liées à l'emploi : cas des travailleurs indépendants formels et informels
- ♦ l'apprentissage et la formation sur le tas des travailleurs par l'employeur, surtout visibles dans le secteur informel.

Dans le secteur public moderne, les initiatives de formation continue des agents de l'Etat sont appuyées par les partenaires au développement dans le cadre des projets/programmes de développement sectoriels et locaux. Parmi elles :

- formation du personnel de la Mairie de la ville de Toliara en langue étrangère (anglais) et en informatique bureautique pour les chefs de services et les secrétaires en 2009 par le biais du Projet Municipality International Corporation (MIC)
- formation des maires, des conseillers communaux, des trésoriers comptables, des chefs d'arrondissement administratif en procédures budgétaires et comptables communales et enregistrement de naissance à l'endroit des responsables de l'Etat Civil, dans le cadre du Programme Appui aux Communes et aux Organisations Rurales pour le Développement du Sud (ACORDS) de l'Union Européenne en 2007 et 2008
- formation du personnel enseignant de l'enseignement général (directeurs, enseignants fonctionnaires, enseignants FRAM) par le WWF, l'ONG AIDE et ACTION, le Centre Régional de l'Institut National de Formation Pédagogique (CRINFP)
- formation de plus de 45 sages-femmes et infirmiers issus de l'Institution de Formation Interrégionale des Paramédicaux de Toliara pour les Régions Androy, Anosy et Atsimo Andrefana par l'UNICEF en août 2009 visant l'accélération de la survie et du développement de l'enfant dans la partie Sud de Madagascar²⁰.

²⁰Les modules de formation étant : les paquets d'interventions intégrées à haut impact selon le cycle de vie, la prise en charge des maladies de l'enfant au niveau communautaire et les pratiques familiales clés, l'approche droit, le système de vaccination et ses composantes, la prise en charge de la malnutrition aiguë, le paludisme et la promotion de l'hygiène, la communication et la mobilisation sociale, etc.

De manière générale, nombreux sont les travailleurs qui n'obtiennent pas la formation qu'ils désirent ou dont ils avaient besoin. Les raisons invoquées le plus souvent sont le coût, l'absence de prise de décision et d'organisation en temps voulu et parfois les conflits d'horaires entre la formation et le travail.

- Retombées significatives des initiatives locales de formation professionnelle en termes de création d'emplois et/ou d'amélioration de revenus

A part ces dispositifs d'ETP formels publics et privés, quelques initiatives locales de formation professionnelle informelles se réalisent en milieu urbain et rural ; celles-ci ont contribué à renforcer les connaissances générales et l'accès à des compétences techniques de base en faveur des jeunes et des professionnels, visant ainsi l'amélioration de leur employabilité. A titre d'illustration, quelques initiatives sont citées ci-après :

- ♦ Formation et apprentissage sur le tas effectué par TAPMAD qui est un centre de fabrication et d'apprentissage au tissage de tapis mohair à Ampanihy. Depuis sa création en 1998 à 2006, plus de 300 personnes sont formées ; c'est pourquoi presque 90% des tisserands d'Ampanihy sont des sortants de ce centre. La formation de TAPMAD vise à constituer un réservoir de main-d'œuvre pour renforcer les travailleurs en cas de grosse commande aux niveaux international ou national.
- ♦ Formation et échanges d'expériences en tissage de tapis mohair et soie à l'endroit des tisserands et éleveurs à Ampanihy organisée par le Service de l'Artisanat en juin 2008 ; environ une quarantaine de professionnels sont formés.
- ♦ Formation des ruraux dans différents districts (techniques agricoles, utilisation d'intrants, commercialisation, vie associative/organisation paysanne, information et communication, gestion de l'eau, protection de l'environnement, gestion simplifiée, transformation des produits locaux, etc.) par la Maison des Paysans, le Projet de Soutien au Développement Rural (PSDR), le Projet de Riziculture du Bas Manombo (PRBM), le Projet de Réhabilitation du Périmètre Manombo (PRPM), le FOFIFA, EASTA-PRO de Bezaha, le Projet d'Appui aux Communautés de Pêcheurs (PACP), le Projet DELSO, etc.
- ♦ Formation des jeunes et adultes néo-alphabétisés en alphabétisation, broderie, couture, ferronnerie appuyée par l'ONG AIDE ET ACTION dans les districts de Betioky, Sakaraha, Toliara I et II pour une durée de 3 à 6 mois. La réalisation des formations est effectuée par des prestataires de services comme le Lycée Technique Professionnel, Don Bosco, CFP Victoire Rasoamanarivo
- ♦ Formation en gestion de projet dispensée en faveur des jeunes bénéficiaires du Fonds d'Insertion des Jeunes provenant essentiellement de la CONFEJES visant l'insertion professionnelle des jeunes par l'auto-emploi. En 2009, 2 projets de jeunes sur 7 sont retenus dans la Région Atsimo Andrefana, axés sur la riziculture et le service informatique.
- ♦ Formation en montage de projet et de gestion d'entreprise (GERME) dispensée par Entreprendre à Madagascar (EAM) pour les promoteurs de projet ruraux et urbains visant surtout la création de micro et petites entreprises.
- ♦ Formation en coupe et couture, hôtellerie, ouvrage bois, coiffure accompagnée d'une aide au placement (accès facile à l'information sur les demandes d'emploi, l'établissement des dossiers de candidatures, négociations auprès des employeurs) à l'endroit des jeunes et adultes handicapés âgés de 20 à 45 ans, menée par HANDICAP INTERNATIONAL.
- ♦ Formation DUALE en Hôtellerie et Tourisme développée par la Chambre de Commerce et d'Industrie (CCI), à travers le Projet ROSOSCHMIDT TRENZ financé par le Gouvernement Allemand, en partenariat avec l'Office du Tourisme de Toliara et certains opérateurs privés dans le secteur²¹ pour l'insertion professionnelle (stage ou embauche) des apprenants. En 2008, la formation DUALE a formé 39 jeunes âgés de 18 à 25 ans dont 9 sont des filles.

En ce qui concerne les efforts fournis en matière d'alphabétisation fonctionnelle contribuant à l'élévation des connaissances et des savoir-faire, puis de récupération des déscolarisés du système éducatif formel dès le niveau primaire, l'on peut citer :

- ♦ La réalisation de l'Appui Scolaire pour les Adolescents (ASAMA) pour une durée de 10 mois en faveur des jeunes déscolarisés de 17 à 18 ans ainsi que l'alphabétisation fonctionnelle intensive pour le développement

²¹Entre autres : Bobeach, Le Sisal, Le Jardin, Mangily Hôtel, Le Saïfee, Escapade

(AFID) et formation en gestion de budget familial à destination de 252 familles et 103 adultes menée par l'ONG Aide et Action dans le cadre d'un Programme d'Actions de lutte contre le travail des enfants appuyé par le BIT-IPEC.

- ♦ La réalisation de l'ASAMA pour les enfants déscolarisés des districts de Toliara II et Sakaraha dans le cadre du Projet de lutte contre la pauvreté/Volet Alphabétisation financée par le PNUD et effectuée par le Foyer Mère Carlin à Betania.
- ♦ L'accès à la formation professionnelle en faveur des 106 adolescents retirés du travail précoce en hôtellerie, électronique, coupe et couture, informatique, mécanique automobile, ouvrages bois, travaux des métaux et soudure, transformation alimentaire par l'ONG Aide et Action dans le cadre d'un Programme d'Actions de lutte contre le travail des enfants appuyé par le BIT-IPEC.

- Peu d'appuis fournis pour l'insertion professionnelle et le placement

Aussi bien aux niveaux du Service Régional de la FPT, du Service Régional de l'Emploi que des établissements universitaires et de formation, il n'existe pas de mécanisme d'orientation et d'insertion professionnelle ainsi que d'autres services complémentaires d'aide psychosociale, de placement et de suivi des sortants ou des personnes formées.

Par conséquent, ceux-ci sont livrés à eux-mêmes et ne bénéficient pas d'accompagnement vers l'emploi correspondant à leurs qualifications et compétences à l'issue de la formation.

Il est ainsi devenu difficile au niveau régional d'évaluer la pertinence de l'offre d'enseignement technique et de formation professionnelle ainsi que l'efficacité et l'efficience des dispositifs existants par rapport aux besoins du marché du travail. Le taux d'insertion dans des emplois liés à la formation des diplômés est relativement très bas au niveau de la Région.

Par ordre d'importance, les pratiques relevées en matière d'insertion professionnelle, d'aide au placement et d'autres services complémentaires se résument comme suit :

- Auto-insertion et placement des formés par eux-mêmes auprès des entreprises locales à travers des stages (COPEFRITO, Magasin Tsenabe Electronique, CFP Ejeda), auto-emploi par la création d'un atelier de confection et de vente en produits textiles (formés Coupe et Couture Tantely, Notre Dame de Nazareth)
- Stage auprès des entreprises locales (INDOSUMA, JIRAMA, CORETO, CAPMADA, Menuiserie Taheraly, Bobeach, Le Sisal, Le Jardin, Mangily Hôtel, Le Saïfee, Escapade, Le Cascade) pour les formés de Don Bosco, de la CCI/Formation DUALE, du Centre de Promotion Féminine Victoire Rasoamanarivo
- Stage fourni au sein du centre de formation même pour une durée de un mois, cas de l'Institut Privé de Formation Professionnelle (IPFP) qui dispose aussi d'une branche d'offre d'activités rémunératrices en multiservices informatiques
- Continuation des études en vue d'obtenir un Brevet Technique²² (sortantes de Notre Dame de Nazareth).

Les principaux facteurs de blocage de l'accès des jeunes à l'emploi sont :

Encadré 3

L'enquête insertion des diplômés de l'enseignement technique en Mauritanie

Il s'agit d'une enquête par sondage auprès d'un échantillon représentatif des sortants pour une période donnée de six établissements d'enseignement technique et professionnel.

L'enquête a permis :

- de mesurer : (i) les taux d'insertion des diplômés ventilés par sexe, par type d'établissement par spécialité et par diplôme ; (ii) les caractéristiques des emplois qu'ils occupent en fonction de leur statut (permanents-temporaires) et de leur situation dans l'emploi (salariés, auto emploi) ; (iii) les niveaux de salaires,
- de mesurer les taux de chômage et les raisons du chômage des diplômés,
- d'analyser l'adéquation entre les formations et les besoins du marché de l'emploi en fonction du secteur d'activité et du statut de l'employeur,
- de tester les outils du système de suivi des formés de la formation professionnelle et technique
- d'améliorer et d'adapter l'offre de formation en fonction de l'évolution de la demande économique

Source : Manuel Bilan Emploi -Formation. BIT. 2008

²² Le Centre de Formation choisie se trouvant à Fianarantsoa

- ♦ Insuffisance de moyens humains et matériels au niveau des établissements nécessaires à la réalisation de pratiques suffisantes
- ♦ Difficultés de vie auxquelles les jeunes sont confrontés
- ♦ Méconnaissance des textes régissant le marché du travail
- ♦ Inadaptation des contenus de programmes par rapport à l'évolution des métiers
- ♦ Faible implantation des entreprises en milieu rural
- ♦ Absence de mécanisme de partenariat avec le secteur privé pour les stages
- ♦ Faibles opportunités de développement offertes aux entreprises dans la région, notamment sur le plan de la demande locale
- ♦ Absence d'homologation et d'accréditation des diplômes pour certains établissements
- ♦ Cloisonnement du système d'information en matière d'emploi
- ♦ Absence des mécanismes et dispositifs d'insertion professionnelle et d'aide au placement.

Face à la difficulté d'accès à l'emploi des primo-demandeurs et des chômeurs, la Région engage à l'heure actuelle une concertation avec différents acteurs, notamment ceux de l'EPT, de l'enseignement supérieur et des opérateurs économiques, pour trouver des stratégies adéquates pour la facilitation à l'insertion ou la refonte de l'offre de formation par rapport aux besoins du marché du travail régional. Pour le suivi, une plateforme réunissant ces acteurs va être mise en place.

Pour conclure, en dépit des avancées dans le système d'enseignement et de formation dans la Région Atsimo Andrefana, les défaillances et les limites expliquent en partie : (i) le faible niveau de qualification de la main-d'œuvre, (ii) les difficultés d'insertion des jeunes sur le marché du travail, (iii) le faible niveau de formation des indépendants, des ruraux et des travailleurs et employeurs du secteur moderne.

- Besoins en éducation et de formation au regard des compétences locales disponibles et la demande sociale et économique liée aux secteurs porteurs

Au regard des situations évoquées précédemment, l'employabilité des futurs travailleurs et des travailleurs insérés dans la vie professionnelle motive les besoins qui suivent :

- Amélioration de la qualité de l'enseignement général
- Renforcement de l'alphabétisation, surtout en milieu rural
- Valorisation de la place de la formation professionnelle dans le système de l'enseignement régional
- Promotion de l'apprentissage en milieu rural et urbain
- Adéquation entre la formation et l'emploi, adaptation de la formation par rapport à l'évolution du marché du travail et au développement du tissu économique
- Existence d'un mécanisme et dispositif d'insertion professionnelle efficace (stage, orientation professionnelle, aide psychosociale et aide au placement)
- Prise en compte de la problématique du financement de la formation continue des travailleurs.

L'actualisation de l'offre régionale d'éducation et de formation professionnelle et technique nécessite la prise en compte des priorités régionales en matière de développement économique qui sous-tendent les filières porteuses niches d'emploi²³.

3.2. Systèmes productifs et créateurs d'emploi

- Structuration de la population active marquée par l'importance de la population active rurale

L'étude des structures démographiques selon l'âge et le sexe reflète un caractère particulier dans la détermination de la main d'œuvre. Car, le concept de la population active est basé par définition sur la notion de personnes en âge de travailler de 15 à 64 ans ayant un sous-ensemble de personnes effectivement disponibles à participer à l'activité de production des biens et services.

Les sources d'information sur la population active dans la Région Atsimo Andrefana se caractérisent par leur faible diversification et leur limitation dans le temps, d'où la difficulté d'accéder à des statistiques récentes et exhaustives sur la situation réelle de l'emploi.

²³Sources de l'identification et de la confirmation des filières porteuses étant les différents documents (Monographie, PRD, PFR, Répertoire des Métiers, Revues économiques), les entretiens avec les responsables ministériels divers, les groupements des opérateurs, les associations paysannes, les opérateurs individuels, les responsables de projets/programmes de développement

La Région Atsimo Andrefana compte plus de 1,1 millions d'habitants²⁴ présentant une légère prédominance des hommes avec un taux de masculinité de 105 hommes pour 100 femmes. La structure par âge présente une population jeune avec des proportions de 44% pour les jeunes moins de 15 ans. Cependant, la proportion des personnes en âge de travailler (15 à 64 ans) reste très importante, avec un taux de 87%, représentant une forte offre potentielle d'emploi pour le marché du travail. Etant donné, l'existence de la mise au travail précoce dans la Région, le taux d'activité est de 66% pour la population âgée de 6 ans et plus. Les personnes âgées de 6 ans et plus qui occupent ou sont susceptibles d'occuper un emploi sont estimées à 65% avec plus de femmes actives que d'hommes²⁵. Cette population active est surtout rurale.

Le rythme d'urbanisation de la population d'Atsimo Andrefana s'opère de plus en plus en raison d'une forte migration des ruraux en quête de travail en milieu urbain, des diverses conséquences des aléas climatiques sur les modes de vie et les pratiques de production (inondation, sécheresse, insuffisance des terres arables pour l'agriculture et l'élevage). Ainsi, le taux d'urbanisation de la population totale atteint 26% même si environ 72% de la population résident en milieu rural²⁶. Le phénomène de l'urbanisation de la population, sous l'effet de l'exode rural vers la ville, exerce des pressions de plus en plus vives sur l'emploi.

La population active se caractérise aussi par les aspects suivants :

- ♦ une population active jeune dont 16% ont moins de 15 ans et 12% est âgée de 25 à 30 ans ; avec plus d'accentuation chez les femmes âgées de 25 à 40 ans²⁷, surtout dans les activités agricoles et commerce ;
- ♦ près de 82% de la population active se trouvent en milieu rural contre environ 18% en milieu urbain²⁸. Ainsi, le taux d'occupation en milieu rural est de 67% contre 56% en milieu urbain. Avec un taux de 68%, les hommes sont plus nombreux à être occupés que les femmes dont le taux est de 62% ;
- ♦ une main d'œuvre abondante mais non qualifiée ; près de la moitié des actifs sont non scolarisés, 40% ayant le niveau primaire, seulement 8% le niveau secondaire et 2 % le niveau supérieur²⁹. Cette situation est justifiée par les défaillances et contraintes constatées dans le système d'éducation et de formation présentées au point 3.1. Le faible niveau de qualification régionale agit ainsi sur les compétences nécessaires à la productivité du travail et constitue un frein pour garantir le développement économique équitable et durable ;
- ♦ une prééminence des emplois indépendants et des aides familiales qui se trouvent surtout dans des activités agricole, pastorale et commerce. Cette situation est la conséquence d'une structure économique très peu développée et dominée par des activités agricoles traditionnelles à caractère familial. Elle traduit pour une large part le manque d'emplois salariés offerts et reflète le manque de formation professionnelle. Elle contribue à maintenir l'importance du secteur dit informel en position de faible productivité et de qualité irrégulière de production de biens ou de services.

Dans la Région Atsimo Andrefana, beaucoup d'enfants se trouvent parmi la population active, étant insérés dès leur plus jeune âge dans la sphère économique. Le développement du travail des enfants est assez important dans la Région, avec un taux avoisinant 34% pour les jeunes âgés de 5 à 17 ans et 32% pour la tranche d'âge de 5 à 14 ans³⁰ ; et trouve surtout son origine dans l'abandon scolaire ; en effet, 26% des enfants travailleurs sont des déscolarisés.

La proportion des enfants astreints à un travail dommageable est de 88% et celle à un travail dangereux est de 3,2%. La majorité d'entre eux exercent des activités dans l'agriculture, l'élevage ou le travail domestique, et sont des agriculteurs non qualifiés et des travailleurs familiaux non rémunérés.

A Madagascar, le travail dommageable est à abolir selon le décret n°2007-563 relatif au travail des enfants dont l'âge maximal est 17 ans compte tenu de la législation du travail en vigueur dans le pays fixant l'âge de travail légal à 18 ans. Il concerne les pires formes du travail des enfants, notamment les travaux immoraux, les travaux excédant

²⁴ Source : INSTAT. Novembre 2009. La Monographie Régionale Atsimo Andrefana faisant état de 1,6 millions habitants. Toutefois, pour des raisons de cohérence statistique avec les données nationales, la base de données de l'INSTAT est utilisée dans le présent document

²⁵ Source : ICMT. OMEF. 2009. EPM. INSTAT. 2005

²⁶ Source : Monographie Région Atsimo Andrefana. Région. 2008

²⁷ Source : ICMT. OMEF. 2009. EPM. INSTAT. 2005

²⁸ Source : ICMT. OMEF. 2009. EPM. INSTAT. 2005

²⁹ Source : INSTAT. OMEF. 2009. EPM. INSTAT. 2005

³⁰ Résultats sur le travail d'un enfant ayant travaillé au cours des 7 derniers jours et des 12 derniers mois précédent l'enquête. En 2009, une Enquête Nationale sur le Travail des Enfants (ENTE) étant réalisée par INSTAT avec l'appui de l'OIT dans le cadre du Programme International pour l'abolition du travail des Enfants (IPEC), en partenariat avec UNICEF. Source : ENTE. INSTAT/BIT-IPEC/UNICEF. 2007

la force, les travaux forcés des enfants, les travaux dangereux et insalubres ainsi que les activités exercées par les enfants moins de 15 ans sans une autorisation d'un inspecteur du travail.

Tableau 5 : Nombre et pourcentage des enfants de 5 à 17 ans engagés dans les travaux dommageables par sexe dans la Région Atsimo-Andrefana

Total des enfants (En milliers)	Enfants économiquement actifs		Enfants astreints à un travail dommageable			Enfants astreints à un travail dangereux		
	Effectif total (En milliers)	% par rapport au total des enfants	Effectif total (En milliers)	% par rapport au total des enfants	% par rapport au total des enfants économiquement actifs	Effectif total (En milliers)	% par rapport au total des enfants	% par rapport au total des enfants économiquement actifs
339	111	32,6	97	28,8	88,2	4*	1,1	3,2

Source : DSI. MINFOP. 2009

Parmi la population active, l'on retrouve aussi des chômeurs dont le taux est faible, de l'ordre de 1,8% pour la Région Atsimo Andrefana. Le phénomène du chômage est plus accentué en milieu urbain avec un taux de 7% et chez les femmes avec un taux de 2,5% ; mais faible chez les jeunes dont le taux est de 1,6%. En ce qui concerne le niveau d'étude des jeunes chômeurs, plus de la moitié d'entre eux, soit 59% ont un niveau secondaire en 2005, environ 27% sont sans instruction et 14% ont un niveau d'étude supérieur³¹. A côté d'un taux de chômage faible, l'on relève surtout le sous-emploi visible dans le secteur informel.

- Inadéquation de l'offre et de la demande dans le marché du travail

Le marché du travail de la Région Atsimo Andrefana est caractérisé par la superposition de segments de marché : moderne privé et public, rural, informel. A l'intérieur de ces segments de marché, l'adéquation offre-demande se réalise difficilement.

L'emploi moderne privé

L'emploi moderne privé, c'est-à-dire, l'emploi dans les entreprises formelles, se concentre surtout en milieu urbain (ville de Toliara) et se trouve en situation de fragilité, en raison du peu de développement du tissu économique régional qui est aggravé par les impacts des crises internes et externes. Ces situations ont pour principales conséquences l'aggravation du chômage, la rareté des emplois, la fermeture d'entreprises et le développement du secteur informel.

L'étroitesse du secteur moderne privé limite l'absorption de l'afflux de main-d'œuvre nouvellement arrivée sur le marché du travail et dont le nombre s'accroît de façon continue. La situation est analogue pour l'emploi moderne public qui, en dépit des demandes et besoins importants, ne peut se déployer à cause du gel des effectifs depuis plusieurs années.

L'économie régionale se base surtout sur des micro-entreprises qui emploient 70% de la main-d'œuvre des entreprises totales ; elles sont au nombre de 3.400 environ³². Il s'agit essentiellement de micro-entreprises dans les activités de commerce, d'hôtellerie et de restauration, les services de transport terrestre, les activités extractives, la location, les TIC, les BTP. Elles assurent 78% des chiffres d'affaires et englobent 93% des investissements dans le secteur formel.

Par ailleurs, l'on relève la prépondérance des PME/PMI qui constituent 5% des entreprises locales mais avec un poids économique fort intéressant pour la région puisqu'elles utilisent un peu plus du quart de la main-d'œuvre du secteur privé formel. Le secteur industriel constitue une infime partie du secteur privé régional, en dépit des

³¹Source : INSTAT. OMEF. 2009. EPM. INSTAT. 2005

³²Source : Base de données. INSTAT. Toliara. 2009

potentialités agricoles, halieutiques et minières existantes. Il existe moins de cinq industries³³ implantées dans le district de Toliara et emploient seulement près de 250 travailleurs. Malgré qu'elles soient encore en fonctionnement, ces industries sont en situation de fragilité et la pérennité de leurs activités s'en trouve menacée.

En termes de création d'emplois et d'investissement, les branches les plus porteuses sont le commerce de détail, la construction, le commerce de gros et la location.

Enfin, le secteur du tourisme dispose d'environ 130 opérateurs économiques dont 55 évoluent dans l'hôtellerie, 72 dans la restauration et le reste dans les services liés aux voyages.

Ce secteur figure aussi parmi le creuset d'emplois dans la Région mais la crise politique 2009 a conduit à la fermeture de 29 établissements hôteliers engendrant ainsi une perte massive d'emplois directs estimés à plus de 400³⁴.

L'emploi moderne public

Le secteur moderne public englobe les salariés de la fonction publique et des entreprises publiques et mixtes. La fonction publique est composée de fonctionnaires et d'agents contractuels (EFA, ELD, ECD, EMO) de l'administration générale publique, de l'armée et de la police. Les agents publics sont régis par des statuts et classés en catégorie (1 à 10) selon leurs titres et diplômes.

Les données utilisées dans le présent document proviennent des résultats des travaux de contrôle physique des agents de l'Etat entrepris par le Ministère de la Fonction Publique, de l'Emploi, du Travail et des Lois Sociales en 2008 ainsi que des travaux de recoupement menés dans le cadre du processus de formulation de la SRPE dans la Région Atsimo Andrefana. L'on note que les données venant du MINFOPETLS concernent uniquement les agents de l'Etat pris en charge par le budget autonome de l'Etat.

Avec un total de 7 859 agents en 2008, l'effectif de la fonction publique dans la Région Atsimo Andrefana représente 6% de l'effectif national des Agents de l'Etat (AE) à Madagascar, soit un taux d'administration de 7 (AE) pour 1 000 habitants. La majorité de ces AE sont localisés dans le Chef-lieu de la Région (Toliara ville) ; cette situation reflète ainsi le nombre limité des AE dans les zones semi-rurales et rurales à Madagascar. La répartition des emplois publics d'Atsimo Andrefana fait ressortir des déséquilibres au niveau des institutions par secteur, ou selon les milieux, comme suit :

- ♦ Les domaines sociaux et culturels regroupent plus de 62% des agents de la fonction publique, suivi de la souveraineté pour 31%. L'ensemble des agents relevant de l'Aménagement, de l'Environnement ainsi que de l'Economie et des Finances représente près de 6% de l'effectif global au niveau régional ;
- ♦ 50% des agents se trouvent dans le Ministère de l'Education Nationale et 21% au sein du Ministère de la Défense Nationale ;
- ♦ La majorité des agents de l'Etat sont constituées d'employés et des cadres moyens.

Tableau 6 : Répartition par genre et par institution

Institution	Total	Masculin	Féminin
MAEP	112	81	31
MDN	1 665	1 654	11
MECI	38	31	7
MEEFT	28	20	8
MEM	6	3	3

Institution	Total	Masculin	Féminin
MEN	3 970	2 311	1 659

³³ INDOSUMA, COPREFITO, CORESEL, MAGRAMA

³⁴ Source : Service Régional de l'Emploi Atsimo-Andrefana. Déclaration des établissements. Février à mars 2009. 2009

MFB	218	158	60
MIN EAU	2	2	-
MINFOPETLS	17	14	3
MINJUS	160	110	50
MINSANPF	871	457	414
MINTERD	191	122	69
MJSCL	58	41	17
MPTC	18	14	4
MRFDAT	20	14	6
MT	5	4	1
MTPM	69	58	11
PRESIDENCE	7	7	
SESI	404	345	59
Ensemble	7 859	5 446	2 413

Source : DSI. MINFOPETLS. 2009

Tableau 7 : Répartition par district des AE

District	Total	Féminin	Masculin
Ampanihy Ouest	382	130	252
Ankazoabo Sud	341	90	251
Benenitra	127	30	97
Beroroaha	251	64	187
Betioky Sud	573	131	442
Morombe	483	127	356
Sakaraha	668	165	503
Toliary I	3 808	1 226	2 582
Toliary II	1 226	450	776
Ensemble	7 859	2 413	5 446

Source : DSI. MINFOPETLS. 2009

Tableau 8 : Répartition par institution selon le secteur

Secteur : Souveraineté

Total	Ministère de la Défense	Ministère de la Justice	MID	Présidence	SE chargé de la Sécurité Intérieure
2 427	1 665	160	191	7	404

Secteur : Aménagement et environnement

Total	Ministère Environnement, Forêt et tourisme	Ministère Réforme foncière et Aménagement du Territoire	Ministère des Télécom, postes et communication	Ministère Travaux publics et Météorologie
135	28	20	18	69

Secteur : Socio-culturel

Total	MEN	MINFOPETLS	Ministère Jeunesse,	MINSANPF
-------	-----	------------	---------------------	----------

			Sports et Cultures	
4 916	3 970	17	58	871

Secteur : Economie et Finances

Total	MAEP	Ministère Economie, Commerce et Industrie	Ministère Energie et Mines	Ministère Eau	Ministère Finances et Budget
381	112	38	6	2	218

Source : DSI. MINFOPETLS. 2009

Tableau 9 : Répartition par catégorie des Agents de l'Etat

Employé		Cadre moyen		Cadre supérieur	
Effectif	Région (%)	Effectif	Région (%)	Effectif	Région (%)
6 832	869	659	84	368	47

Source : DSI. MINFOPETLS. 2009

La politique de décentralisation renforcée par la mise en place des régions implique de nouveaux changements dans la réalisation des tâches et des mentalités. Ce qui devrait logiquement nécessiter un renforcement de l'effectif des AE au niveau régional ; or, globalement, ces objectifs sont loin d'être atteints.

Concernant les objectifs de performance et de qualité des services rendus, les principaux problèmes rencontrés sont liés à la démotivation des agents, la défaillance dans la mise à jour des compétences, le manque ou l'obsolescence de matériel et des outils de travail. Plusieurs facteurs y concourent, entre autres : (i) le niveau de la rémunération poussant les agents à rechercher des activités d'appoint, (ii) la mauvaise répartition du personnel entraînant des sous-emplois ou des suremplois, (iii) des affectations inadéquates à un poste de travail.

Par ailleurs, la tendance au vieillissement du personnel de l'Etat engendré par le gel du recrutement pose le problème de la relève et des capacités de mutation de la fonction publique où la sécurité de l'emploi provoque des effets pervers.

L'ensemble de ces problèmes aboutit au dysfonctionnement de la fonction publique. A titre d'illustration, près de 65% du corps enseignant à Madagascar seront admis à la retraite d'ici 5 ans³⁵.

Il existe un besoin de compétence et d'opérationnalité dans la fonction publique. Il existe aussi un besoin de recrutement et de gestion plus efficace de ressources. La demande provenant de la fonction publique sur le marché du travail devra être définie comme une utilité ou un besoin à satisfaire. Néanmoins, l'on observe que l'offre dans ce secteur reste importante en dépit d'une réalité réputée décevante³⁶.

L'emploi rural

L'économie de la Région Atsimo Andrefana reste dominée par l'agriculture, l'élevage et la pêche en milieu rural. Les activités agricoles sont relativement diversifiées et se basent surtout sur les cultures de rente comme le pois du cap, l'oignon et le haricot, les cultures vivrières comme le riz, le manioc, la patate douce, le maïs et le sorgho ainsi que les cultures industrielles avec l'arachide et le jatropha. La culture de sorgho faite sur une grande surface est introduite récemment pour faire face à l'insécurité alimentaire qui sévit périodiquement dans la Région Atsimo Andrefana.

Les productions vivrières sont très limitées par rapport aux besoins de la population locale. La culture de riz et le pois du cap connaît une évolution prometteuse par l'introduction de nouvelles techniques de culture et la fertilité du sol. La productivité agricole est soumise aux aléas climatiques, aux méthodes et techniques traditionnelles, au faible accès aux intrants.

³⁵ Source : DSI. MINFOPETLS. 2009

³⁶ Enquête Emploi projet MADIO

La Région Atsimo Andrefana dispose de vastes terrains de pâturage, favorisant ainsi l'élevage de bovins et des ovins. La viande des moutons et des chèvres du Sud-Ouest fait l'objet d'exportations vers les îles voisines comme La Réunion, Comores, Maurice. L'élevage de chèvres permet aussi de développer les activités de fabrication du tapis mohair, fortement bénéfiques pour la Région.

Avec ses 800 km de côte, la Région Atsimo Andrefana présente une activité maritime importante. De plus, elle offre une grande diversité biologique par la présence des récifs coralliens et des mangroves. Les activités d'aquaculture se trouvent en plein essor en raison des efforts de diversification, de modernisation et de professionnalisation menés. Les pratiques de la pêche sont en même temps industrielles et traditionnelles.

Les captures sont très diversifiées mais les poissons, les céphalopodes (poulpes et calmars) et les échinodermes (oursins et concombre de mer) sont les espèces les plus pêchées. La Région Atsimo Andrefana est aussi réputée pour sa culture de spiruline grâce à sa luminosité et sa température favorables à sa production, d'où l'existence d'une unité spécialisée dans sa production, dénommée SPIRNAM.

La potentialité de la Région Atsimo Andrefana en mines et hydrocarbures est également importante. Les districts de Sakaraha, d'Ankazoabo, de Beroroha, de Toliara II (Ambohimahavelona) et de Betioky Sud (Bezaha) constituent les zones d'exploitation du saphir. Il existe également d'autres ressources minières telles que le charbon et le kaolin à Sakoa dans le district de Betioky Sud, les labradorites dans les districts de Benenitra et d'Ampanihy, le calcaire à Soalary dans le district de Toliara II, le graphite, le manganèse et le grenat dans le district d'Ampanihy, le fer dans le district de Betioky Sud, l'ilménite à Ranobe dans le district de Morombe et le pétrole dans le district de Sakaraha³⁷.

Les données statistiques provenant de la Direction Régionale des Mines font état de 207 exploitants miniers formels dont 106 détiennent le permis de recherche et d'exploration (PRE), 33 le permis d'exploitation (PE), et 68 le permis de recherche (PR). Parmi les exploitants, certains ont recours à des techniques rudimentaires (petits exploitants d'or, de pierres précieuses et semi-précieuses), tandis que d'autres utilisent des engins industriels pour exploiter une grande superficie de site minier (exploitation de type industriel).

De manière générale, l'on note une faiblesse de la productivité rurale qui s'explique en partie par le niveau de qualification assez bas des actifs ruraux car 53% des ruraux actifs sont sans instruction et 32% ont le niveau primaire³⁸.

Le poids des emplois non salariés est assez important car la majorité des ménages ruraux constitués de petits exploitants n'ont pas recours à la main-d'œuvre salariée. Ils mobilisent leur main-d'œuvre familiale, c'est-à-dire, les jeunes, les femmes ainsi que les proches dans le code des systèmes d'entraide traditionnels.

Enfin, l'on souligne l'importance de la pluriactivité due à la faiblesse des revenus tirés des activités agricoles et leur caractère saisonnier. Le salariat agricole pour quelques actifs, l'artisanat ainsi que les emplois temporaires créés par les différents projets et programmes intervenant en milieu rural constituent les principales opportunités d'activités secondaires pour les actifs ruraux.

La problématique du développement de l'emploi rural dans la Région Atsimo Andrefana est favorisée par le caractère répété des catastrophes naturelles, le problème de l'accès à la terre, la faiblesse du niveau d'instruction, les difficultés d'accès aux ressources productives, aux services sociaux de base et aux marchés.

Encadré 4

L'importance de l'agriculture pour le processus de développement dans l'Afrique subsaharienne

Plus un pays est pauvre et dépendant de l'agriculture, plus importe de mettre l'accent sur ce secteur, puisque l'agriculture est le seul secteur que l'on trouve dans les zones rurales où vivent la plupart des pauvres.

L'agriculture fournit de la main d'œuvre pour les secteurs modernes. Plus la main d'œuvre qui migre vers les zones urbaines est compétente et en bonne santé, plus elle contribue à donner un coup d'envoi du développement de l'industrie et du secteur des services.

L'agriculture fournit la nourriture. Par rapport à son niveau en 2000, la demande de denrées alimentaires dans l'Afrique subsaharienne devrait normalement doubler d'ici 2015. Mais dépendre des importations de denrées alimentaires pose un problème car les marchandises importées sont habituellement onéreuses que celles produites dans le pays.

L'agriculture contribue au développement du secteur moderne et/ou aux exportations. Le secteur agricole produit soit un bien dont d'autres secteurs ont besoin pour leur production, soit une marchandise d'exportation autonome.

L'agriculture sert de catalyseur au développement économique local et aux activités extra-agricoles. Les activités non-agricoles jouent un rôle croissant dans la formation de revenus des zones rurales. Mais elles ne peuvent se développer que si le secteur agricole est en forme. Tant que les zones rurales resteront engluées dans l'extrême pauvreté, elles n'attireront ni ne développeront jamais d'activités non-agricoles.

Source : BIT, Rapport sur l'emploi dans le monde 2004-05. In « Tendances mondiales de l'emploi ». BIT, Janvier 2008

³⁷ Source : Monographie Région Atsimo Andrefana. Région. 2008

³⁸ Source : Recensement de l'Agriculture – DSI. MAEP. Août 2006

La promotion de l'emploi rural et durable dans la Région Atsimo Andrefana se trouve ainsi confrontée à un double défi reposant sur les besoins d'intensification des activités des ruraux afin de contenir le risque d'un exode rural massif et la nécessité de faire face à l'insécurité alimentaire qui sévit dans le Sud.

L'emploi informel

Le diagnostic des systèmes productifs et créateurs d'emploi est confronté à l'absence d'informations fiables et récentes sur le secteur informel dans la Région Atsimo Andrefana. Pourtant, le poids du secteur informel dans l'économie et dans le revenu des ménages, plus particulièrement chez les plus démunis, représente une dimension incontournable.

La notion d'Unité de Production Informelle (UPI) est utilisée pour désigner les établissements ou les unités du secteur informel dans la mesure où la plupart d'entre elles ne possèdent ni de local ni de terrain nécessaire pour l'exercice de leurs activités.

Les données disponibles au niveau régional font état d'un accroissement significatif et continu du secteur informel, qui couvre la quasi-totalité des activités, avec une proportion évaluée à plus de 50% des activités non agricoles.

Le secteur informel vise surtout comme principal débouché les ménages en raison de sa typologie de production touchant des biens de consommation, des services courants et de petits commerces.

De manière générale, l'articulation du secteur informel avec le secteur moderne n'est pas suffisamment développée. Seule une poignée d'entreprises formelles parviennent à tisser une intégration verticale avec le secteur informel, notamment le Comptoir Régional de Sel (CORESEL) et la Compagnie de Pêche Frigorifique de Toliara (COPEFRITO).

Sans pour autant être exhaustive, le recensement mené auprès des 41 quartiers de la ville de Toliara dans le cadre de la formulation de la SRPE donne quelques indications sur les occupations exercées par les UPI non agricoles classées par secteur d'activités. L'on a recensé ainsi environ 4 236 UPI se répartissant comme suit :

- (i) 3735 UPI travaillent dans le secteur tertiaire regroupant le petit commerce et les services. Le petit commerce occupe 3036 UPI, soit un pourcentage de 72%. Les épi-bars, épicerie, gargotes regroupent 935 UPI. 663 UPI vendent des produits issus du secteur primaire (légumes et fruits, volailles, poissons et tortues de mer), 625 des aliments et des boissons, 231 des articles de friperie, 168 des marchandises diverses et 255 du charbon de bois et du bois de chauffage. D'autres travaillent dans la quincaillerie (8 UPI), la brocanterie (12 UPI) et la boucherie (139 UPI).
- (ii) 699 UPI, soit 17% opèrent dans la catégorie « Services » dont 245 travaillent dans les « Ateliers d'entretien et de réparation » et 454 dans le transport et les autres.
- (iii) Le secteur secondaire occupe 501 UPI, soit 12%, en majorité dans la construction, notamment des menuiseries (64 UPI) et des maçonneries (303 UPI). Les activités de transformation (54 UPI), de construction de moyens de transport comme charrettes, pousses-pousses, pirogues (8 UPI), de travail du fer (10 UPI) et d'artisanat (62 UPI) sont encore peu développées.

Encadré 5

L'emploi informel

Conformément aux directives relatives à une définition statistique de l'emploi informel, il englobe les types d'emplois ci-après :

- les travailleurs à leur compte qui possèdent leurs propres entreprises du secteur informel ;
- les employeurs qui possèdent leurs propres entreprises du secteur informel ;
- les travailleurs familiaux non rémunérés, qu'ils travaillent dans des entreprises du secteur formel ou du secteur informel ;
- les membres de coopératives de producteurs informelles ;
- les salariés qui occupent un emploi informel, qu'ils soient employés par des entreprises du secteur formel, par des entreprises du secteur informel ou par des ménages comme travailleurs domestiques rémunérés ;
- les personnes qui travaillent d'une manière indépendante à la production de biens destinés à l'usage final exclusif de leur ménage.

Les raisons peuvent être les suivantes : non-déclaration des emplois ou des salariés; emplois occasionnels ou emplois de courte durée; emplois comportant des heures de travail ou des salaires qui n'atteignent pas un certain seuil (pour pouvoir cotiser à la sécurité sociale, par exemple) ; emploi par une entreprise non immatriculée ou par une personne faisant partie d'un ménage ; emplois pour lesquels le lieu de travail se situe en dehors des locaux de l'employeur (par exemple, travailleurs extérieurs à l'établissement et sans contrat de travail) ; ou emplois auxquels la réglementation du travail n'est pas applicable ou pour lesquels elle n'est pas respectée pour d'autres raisons.

Le déficit de travail décent se traduit par l'insuffisance des possibilités d'emploi et de la protection sociale, le déni des droits des travailleurs, l'absence de dialogue social, le déficit de représentation dans le monde, qui s'explique par le fait que travailleurs et employeurs de l'économie informelle le souvent, et pour différentes raisons, ne sont pas organisés de manière à faire entendre leurs voix, et même lorsqu'ils sont organisés, l'absence de mécanismes institutionnels peut nuire à leur participation au dialogue social.

Source : Economie informelle, travail non déclaré et administration du travail. José Luis Daza. BIT, Juin 2005

Les catégories d'emploi informel prédominantes sont essentiellement celles des travailleurs indépendants et des aides familiaux, les apprentis jouant un rôle marginal. Les UPI sont souvent de très petites tailles, appelées aussi micro-unités et à caractère familial. Ainsi, à la tête des UPI comptant plus d'un travailleur, le chef d'unité est d'habitude le père ou la mère de famille. Les autres employés sont souvent les membres de la famille et, parfois des aides, des apprentis (formés sur le tas), des stagiaires ou des employés temporaires venant de centres d'apprentissage locaux. Parmi les UPI recensées, seules deux menuiseries dans les quartiers de Mangabe Betania et Mahavatsy I Tanambao déclarent employer des ouvriers permanents qualifiés, respectivement au nombre de 15 et de 3.

En termes de création d'emplois, le secteur informel génère environ 7 130 emplois, avec en moyenne 1,7 travailleur par unité. Le maximum d'employés pour les UPI recensées atteint 15 personnes. L'activité féminine dans le secteur informel est non négligeable ; elle est surtout pratiquée par les femmes chefs de ménage. Les femmes actives de ce secteur opèrent surtout dans le commerce de friperie, l'alimentation, la coiffure, la confection et l'artisanat.

En ce qui concerne les conditions de travail et la protection sociale des travailleurs du secteur informel, les activités des UPI s'exerçant le plus souvent en famille, la salarisation y est assez faible ; le contrat de travail ainsi que la protection sociale sont souvent inexistantes. En matière d'hygiène, certains locaux (boucheries, gargotes, etc.) sont dépourvus d'eau, d'électricité et d'infrastructure sanitaire. Les mesures de sécurité sont parfois absentes.

Une grande partie des UPI ne possèdent pas de local spécifique et approprié à l'exercice de leurs activités. Dans ce cas, plusieurs activités informelles s'exercent au bord des rues. L'on remarque également la présence importante de plusieurs commerçants ambulants longeant les rues et les villages. Par opposition, d'autres activités comme les coiffures, bars, épicerie, gargotes ont lieu au domicile du propriétaire ou dans des locaux loués. Les boucheries et les gargotes utilisent des petites constructions comme des petites cabanes en bois. Les métiers exercés dans des petits ateliers de mécanique automobile et de vulcanisation ont souvent lieu à ciel ouvert.

La formalisation du secteur informel ainsi que les perspectives de son développement sont confrontées à plusieurs obstacles, entre autres :

- ♦ Pesanteur administrative et caractère dissuasif du taux des impôts par rapport à la rentabilité des activités ;
- ♦ Faiblesse du niveau d'instruction impactant sur le niveau de qualification des travailleurs ;
- ♦ Insuffisance de la formation professionnelle pour assurer le développement des compétences garantissant l'employabilité des travailleurs et la productivité des unités ;
- ♦ Difficulté et rareté des matières et produits nécessaires à l'approvisionnement, surtout pour les UPI de l'ouvrage bois, de la vannerie et des ressources halieutiques ;
- ♦ Insuffisance de la modernisation des facteurs de production chez les UPI du secteur secondaire et celles dans le domaine des services ;
- ♦ Manque de moyens matériels en quantité et en qualité ;
- ♦ Insuffisance de ressources productives liée au manque de fonds de roulement et à la difficulté d'accès au crédit.

- Des perspectives d'emploi diversifiées et importantes

Les perspectives de la population active à l'an 2014 peuvent être estimées sur la base des projections démographiques de la population et des tendances partielles dégagées sur les résultats des enquêtes effectuées auprès du secteur moderne privé et public.

En ce qui concerne cette deuxième hypothèse dont quelques chiffres sont disponibles, le potentiel d'emplois réels dans le secteur public est de 1 288 AE³⁹ compte tenu des admis en retraite d'ici 2014 ; tandis que celui du privé est estimé à environ 300 personnes touchant surtout le secteur tertiaire. Par ailleurs, la relance des secteurs économiques porteurs dans la Région peut générer des demandes d'emplois importantes au cours des cinq prochaines années.

Sans être exhaustif, le tableau 10 suivants présente quelques indications sur les filières et les métiers porteurs dans la Région Atsimo Andrefana⁴⁰.

³⁹ Cf. Annexe, Répartition des AG en retraite en 2014 selon les institutions

⁴⁰ Source : PRD, PRDR, nos propres enquêtes et analyses

Tableau 10 : Quelques filières et métiers porteurs niches d'emploi dans la Région Atsimo Andrefana

Secteur	Zonage	Filière porteuse
Agriculture	Bereroha, Benenitra, Toliara II, Ampanihy, Morombe	Riziculture
	Sakaraha, Morombe, Betioky Sud, Ampanihy	Mais, manioc, patates douces
	Morombe, Toliara II Axe Nord	Pois du cap
	Toliara II	Légumineuses
	Toliara I et autres districts	Fabrication de petits outillages agricoles
Elevage	Betioky Sud, Ampanihy, Toliara II, Morombe	Petits ruminants
	Betioky, Ampanihy, Benenitra, Toliara II	Aviculture
	Benenitra, Betioky, Ampanihy, Sakaraha, Ankazoabo, Bereroha, Toliara II, Morombe	Bovin
Artisanat	Morombe	Charpenterie marine, marqueterie, forge
	Toliara II	Marqueterie (botry), Varamba, forge
	Betioky Sud	Sculpture, statuette
	Benenitra	Vannerie
	Ampanihy	Tapis mohair, sculpture aloalo, bijouterie
Mines	Sakaraha	Extraction de pierres précieuses, pétrole
	Toliara II, Morombe	Ilménite
	Toliara II (Soalary)	Calcaire
	Betioky	Charbon minéral
	Toliara	Fabri-fibro, ciment, fabri-craie, plâtre
Transformation agro-alimentaire	Toliara II	Production laitière de vache et de chèvre, confiserie Fumoir de poisson
Pêche	Zone Morombe, Toliara II (Littoral Vezo)	Aquaculture, crustacés, pêche traditionnelle, pêche au large
	Ambohimahavelona, Ifanato	Pêche en eau douce
	Ampanihy (Littoral Mahafaly, Itampolo)	Pêche traditionnelle, pêche au large
Cultures industrielles	Ankazoabo, Morombe, Toliara II, Sakaraha	Coton
	Axes RN 7, RN 9	Jatropha
	Toliara II, Morombe, Betioky Sud, Ankazoabo, Sakaraha	Arachide, huiles essentielles
	Ankazoabo, Betioky Sud, Ampanihy, Toliara II, Benenitra	Canne à sucre
Tourisme	Sakaraha, Morombe, Betioky Sud	Ecotourisme
	Ampanihy, Morombe	Tourisme culturel
	Toliara II, Betioky, Ampanihy, Morombe	Tourisme balnéaire
Autres services	Toliara I	Gardiennage, multiservices informatiques, Employé de la comptabilité, Employés administratifs d'entreprise, Secrétaires, Cadres administratifs, comptables et financiers, Informaticiens, Agents gardiennage et de sécurité, couturiers, Personnels administratif et enseignant des établissements d'éducation et de formation privés
Fonction Publique	Région Atsimo Andrefana	Directions et services régionaux (Santé, Education, Mines, Sécurité, Développement rural, etc.)
Industrie	Toliara I, Toliara II, Soalary, Betioky, autres districts, autres régions	Ouvriers qualifiés de la mécanique, Techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques, Ouvriers qualifiés du bois et de l'ameublement, Ingénieurs et cadres de l'industrie, Ingénieurs et ouvriers qualifiés pour les industries minières
Bâtiment et Travaux Publics	Région Atsimo Andrefana et autres	Techniciens et agents de maîtrise du BTP, cadre du BTP Maçonnerie, charpenterie, etc.

Secteur	Zonage	Métier porteur
Maintenance	Région Atsimo Andrefana et autres	Ouvriers qualifiés de la maintenance, Ouvriers de la réparation automobile
Transport	Toliara I, Toliara II, autres districts et autres régions	Conducteurs de véhicule Fabrication de moyens de transport urbain (chabrette, pousse-pousse, pirogue)
Logistique	Toliara I, Toliara II, autres districts et autres régions	Ouvriers qualifiés de manutention
Commerce	Toliara I, Toliara II, autres districts et autres régions	Caissiers, vendeurs, attachés commerciaux
Santé	Région Atsimo Andrefana et autres régions	Médecins et assimilés, professions paramédicales, aide-soignants, infirmiers, sages-femmes
Enseignement	Région Atsimo Andrefana et autres régions	Enseignants, Formateurs
Travail	Région Andrefana et autres régions	Inspecteurs du Travail
Tourisme	Toliara I, Toliara II, Sakaraha, Ampanihy, Betioky Sud	Personnel qualifié hôtellerie, restauration, guidage touristique, prestataires de services, cuisinier, boulangers, cadres d'hôtels et restaurants
Milieu associatif	Région Atsimo Andrefana et autres régions	Animateurs, encadreurs, socio-organisateur, vulgarisateurs agricoles, formateurs, etc.

3.3. Gouvernance de l'emploi

- *Faible performance du cadre institutionnel et outils de promotion de l'emploi*

Dans le cadre de la politique de décentralisation encore en vigueur à Madagascar, la Région est responsable de la coordination des actions de développement au niveau régional et se charge ainsi de coordonner les activités des services déconcentrés. Dans ce cadre, la Région est l'autorité première devant promouvoir l'emploi.

En ce qui concerne l'aspect institutionnel du secteur de l'emploi, la Direction Régionale de la Fonction Publique, de l'Emploi, du Travail et des Lois Sociales constitue la représentation régionale chargée de l'emploi dans la Région Atsimo-Andrefana au sein duquel existe un Service Régional de la Fonction Publique, un Service Régional du Travail, un Service Régional de l'Emploi regroupant cinq divisions (Gestion de la migration, Promotion et Création d'emploi, Information de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, Promotion de la Formation Professionnelle, Comptabilité).

Récemment mis en place en 2008, le Service Régional de l'Emploi s'attèle à assurer la mise en œuvre et le suivi du Plan de Travail Annuel de la Direction de l'Emploi du MINFOPETLS en matière d'octroi d'attestation de chômage, enregistrement de la déclaration du chômage, tenue régulière des informations statistiques sur l'emploi (offre et demande d'emploi déclaratif, profil des primo-demandeurs, ouverture et fermeture d'établissement, licenciement), visa des annonces de recrutement, visa des contrats de travail.

Dans le domaine de placement, le Service Régional de l'Emploi contribue à la diffusion des annonces qui lui sont transmises, élabore la liste des candidats potentiels et entreprend des activités de formation et d'orientation en vue du recrutement. Aucun bureau de placement privé formel n'existe dans la Région ; toutefois, des travailleurs indépendants informels agissent localement pour le compte de quelques agences de placement d'Antananarivo, en fonctionnant sans agrément et n'ayant aucune relation avec le Service Régional de l'Emploi.

Le Programme National de Soutien à l'Emploi (PNSE) est peu connu au niveau régional et aucun cadre d'engagement clair pour la réalisation des activités n'est mis en place en articulation avec le ministère en charge de l'emploi. Il est également relevé le déficit d'un espace de coordination et de collaboration entre la Région, la DRFOPETLS et les autres directions ou services régionaux et entités pouvant promouvoir l'emploi et cela limite la recherche de synergie, le suivi, l'efficacité et la pérennité des actions entreprises par chacun dans le domaine de l'emploi. Enfin, l'absence d'une plateforme opérationnelle incluant les partenaires sociaux pour les questions de l'emploi ne favorise pas la mise en œuvre du PNSE par rapport aux objectifs de développement de la Politique Nationale de l'Emploi (PNE) et cette situation engendre l'inefficacité des actions pouvant promouvoir l'emploi dans la région, notamment pour les aspects liés aux initiatives locales de création d'emploi.

- Dynamisme perceptible des groupements des employeurs et organisations des travailleurs

La Région Atsimo Andrefana possède un tissu de groupements des employeurs et des organisations des travailleurs. D'une part, les employeurs sont regroupés au sein de quelques structures, entre autres :

- ♦ Chambre de Commerce et d'Industrie de Toliara composée de 30 membres répartis en 3 Collèges dont Commerce, Industrie et Prestataires de services
- ♦ Koperativa Sevake Paré (KOSEPA) regroupant 7 femmes entrepreneures se spécialisant dans la production des huiles essentielles et la collecte des produits locaux
- ♦ Chambre des Métiers regroupant certains artisans de Toliara
- ♦ Association des vendeurs de produits dérivés des coquillages
- ♦ Associations paysannes au niveau des districts
- ♦ Association des tireurs de pousse-pousse
- ♦ Association des commerçants
- ♦ Association des exploitants de pierres précieuses
- ♦ Association de collecteurs de produits locaux

D'autre part, les organisations syndicales sont nombreuses et l'on recense 6 syndicats (SEREMA, FISEMARE, SEKRIMA, FISEMA, SEMPIMAMI, SEMPIMATO), mais le nombre de travailleurs affiliés, estimé environ à 1 100, est minime par rapport à l'effectif total des travailleurs dans la Région.

A l'heure actuelle, elles sont regroupées au sein de l'Inter-Syndicat qui constitue l'union des syndicats de la Région. Au niveau national, certains de ces syndicats font partie de la CTM comme SEREMA, FISEMARE, SEKRIMA, FISEMA.

Malgré un taux de syndicalisation relativement bas, ces organisations syndicales sont relativement dynamiques dans diverses activités, notamment la protection des droits des travailleurs, la formation des cadres des syndicats, la participation dans les diverses organes régionaux portant sur le monde du travail.

- D'importances carences en matière de cadre juridique

La législation sociale repose sur le Code du Travail promulguée par la Loi 2003-44 et servant de régulation du monde du travail dans la Région Atsimo Andrefana. Comme au niveau national, plusieurs textes d'application du Code de Travail et des Conventions de l'OIT⁴¹ ratifiées par Madagascar, dont 8 sont fondamentales et 4 prioritaires, ne sont pas encore adoptés et strictement appliqués, ce qui devient une source d'insécurité juridique tant pour les travailleurs que pour les employeurs.

Trois inspecteurs de travail opèrent dans la région. Ils sont en charge de la promotion et du respect de la législation du travail et travaillent de manière étroite avec la juridiction du travail qui est représentée par le Tribunal du Travail.

Par ailleurs, l'on constate qu'aucun mécanisme de vulgarisation ou de généralisation de textes législatifs et réglementaires n'est disponible au niveau régional et il est presque impossible de trouver un recueil de la jurisprudence en matière de droit du travail ainsi que les conventions avec textes d'application. Quelques activités-spot a permis de vulgariser à une échelle relativement réduite des conventions internationales, notamment celles menées par le projet BIT-IPEC pour l'information et la sensibilisation sur les Conventions 138 et 182 de l'OIT.

La faiblesse de la maîtrise des instruments internationaux régissant les principes et droits fondamentaux au travail, la promotion de l'emploi et de la formation professionnelle, la protection sociale et le dialogue social, d'une part, et de la vulgarisation de la législation du travail, d'autre part, engendre des conséquences incalculables pour la promotion des droits et obligations dans le monde du travail.

⁴¹Parmi les principales conventions ratifiées par Madagascar : la Convention N°87 (1948) de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical le 1er novembre 1960 et la Convention N°98 (1949) de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective le 3 juin 1998 ; la Convention N°100 (1951) sur l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale le 10 août 1962 ; la Convention N°111 (1958) sur la discrimination dans le domaine de l'emploi et de la profession le 11 août 1961 ; la Convention N°105 de l'OIT (1957) sur l'abolition du travail forcé le 6 juin 2007 ; la Convention N°29 de l'OIT (1930) sur le travail forcé ou obligatoire le 1er novembre 1960 ; la Convention N°182 de l'OIT sur l'abolition des pires formes du travail des enfants ; la Convention N°138 de l'OIT sur l'âge minimum d'admission à l'emploi, fixé à 15 ans

- Inexistence de dispositifs d'information et d'observation sur l'emploi

Au niveau régional, la dimension de l'emploi est peu considérée dans le système statistique existant. Malgré que des enquêtes spécifiques touchant la Région Atsimo Andrefana et prenant en compte quelques aspects de l'emploi sont effectuées par l'INSTAT et que d'autres données statistiques à usage interne sont aussi produites par d'autres services régionaux, il est constaté que les indicateurs-clé du marché du travail (ICMT) ne sont pas pris en compte au niveau des statistiques régionales et cela fausse logiquement la planification du développement dans la Région.

Généralement, les données existantes en matière d'emploi sont issues du Service Régional de l'Emploi comme, de la Région Atsimo-Andrefana, de l'INSTAT, de l'OMEF, des Directions du Système d'Information du MAEP et de la FOP, de la Direction Régionale des Impôts sur les établissements formels, de la Chambre de Commerce et d'Industrie sur la liste des membres. Toutefois, aucun mécanisme formel d'échanges entre les unités productrices d'informations statistiques au niveau régional n'existe et cela devient une source de doublon et d'éparpillement par manque de synergie, d'incompréhension des outils conceptuels, voire des terminologies relatives au domaine de l'emploi.

Par ailleurs, en matière d'observation de l'emploi, la Région ne possède aucun mécanisme opérationnel pouvant aider à une meilleure adéquation du système éducatif et formatif aux besoins actuels et futurs de l'économie régionale.

- Institutionnalisation progressive de mécanismes du dialogue social

L'institutionnalisation du dialogue social, en tant que processus de concertation permanente entre la Région et les partenaires sociaux sur les questions de l'emploi et du travail est dans un état embryonnaire. Elle n'a pas encore le statut qu'il lui faut conférer pour être efficace dans la Région Atsimo Andrefana. Certes, le tripartisme existe dans la Région, mais aucun cadre officiel de concertation n'est mis en place jusqu'à présent.

Le dialogue social se résume souvent à quelques consultations sectorielles formelles ou informelles entre la Région et/ou la DRFOPETLS et les partenaires sociaux. Par conséquent, l'on comprend que les effets d'un tel dialogue sont de nature curative et de courte portée.

Toutefois, l'on signale les aspects suivants :

- un début d'une concertation régionale touchant la formation et l'insertion professionnelle initiée par la Région Atsimo Andrefana (Cf. partie relative à l'employabilité)
- une institutionnalisation d'un processus de concertation entre les mandants tripartites sur les problèmes de l'emploi et du travail matérialisé par la mise en place et la responsabilisation de : (i) Comité Régional de Suivi de la Promotion de l'Emploi et de la Réduction de la Pauvreté (CRSPERP) de la Région Atsimo Andrefana depuis juillet 2009⁴², (ii) Conseil Régional sur la Lutte contre le Travail des Enfants (CRLTE), (iii) 15 Structures Locales de Promotion du Plein Emploi (SLPPE) mises en place dans les districts Toliara II et Sakaraha en tant que zones d'intervention du Projet « Lutte contre la Pauvreté : Alphabétisation et Promotion de l'Emploi » financé et mené par le PNUD de septembre à décembre 2008.

Toutefois, force est de constater que ces structures restent malheureusement inopérantes, en dehors des sollicitations organisées par des projets qui mobilisent les ressources. Elles sont encore loin d'être des espaces dynamiques de promotion du dialogue social. Au niveau des entreprises, le dialogue social reste aussi à un niveau relativement faible car 2 entreprises seulement ont un comité d'entreprise et environ 10% des entreprises fonctionnent sur la base de convention collective. Le déficit du dialogue social s'explique par certaines raisons, dont notamment :

- ♦ faible conscience de l'importance du dialogue social dans les régions où le Conseil Régional Tripartite du Travail (CRTT) n'est pas encore en place dans la Région Atsimo Andrefana malgré son institution suivant le Décret 97-1149
- ♦ manque de confiance et de compréhension mutuelle entre les partenaires sociaux
- ♦ manque d'accès à l'information, devenu un handicap majeur à la promotion du dialogue social
- ♦ précarité de l'emploi et l'étroitesse du marché du travail, lesquels constituent des facteurs de blocage du dialogue social

⁴²En appliquant le Décret n°2005-057 portant création et organisation du Comité National de Suivi de la Promotion de l'Emploi et de Réduction de la Pauvreté (CNSPERP)

- ♦ tendance à la revendication et à la politisation des questions sociales de la part des partenaires sociaux qui devraient renforcer leur force de proposition.

Dans ce cadre, le dialogue social doit faire l'objet d'action de portage fort de la part de la Région et de la DRFOPETLS. De leur côté, les partenaires sociaux (Employeurs et Travailleurs) doivent agir en véritables forces de proposition pour la promotion du dialogue social.

- Des progrès en matière de respect des droits et principes fondamentaux au travail

En matière de lutte contre le travail des enfants, des progrès significatifs sont constatés avec notamment la création du cadre institutionnel avec la mise en place du CRLTE en 2008, les actions menées par la division PACTE du MINFOPETLS, et les résultats concrets de la lutte contre le travail des enfants initiée par le projet BIT-IPEC dans la Région Atsimo Andrefana. Cependant, les résultats de l'enquête nationale sur le travail des enfants en 2007/2008 montrent que ce phénomène reste un problème de grande ampleur dans la Région.

En ce qui concerne la protection sociale des travailleurs, les systèmes de sécurité sociale existants (CNaPS et OMIT) couvrent une partie des travailleurs du secteur privé formel (281 entreprises affiliées à l'OMIT représentant 2 343 uniquement salariés bénéficiant de leurs prestations). Les actifs ruraux et les travailleurs du secteur informel n'ont aucune couverture sociale.

Tableau 11 : Répartition des salariés cotisants par secteur d'activité

Secteur	Taux (%)
Agriculture	1,7
Elevage	0,7
Commerce	32
Artisanat et transformation	0,7
Service	40
Foncier/Construction	1,4
Autres	23,3

Source : OMIT. 2009

Au niveau de la fonction publique, la Région s'est dotée d'un Guichet Unique implanté au sein du Service Régional de la Fonction Publique qui traite des questions liées à la situation administrative et à l'avancement des fonctionnaires. Le guichet donne la prérogative au Chef de Région de signer l'acte administratif concernant l'avancement, l'échelon et le reclassement indiciaire selon les Décrets 1 041 et 1 042-2008 dans l'objectif de réduire le parcours de traitement administratif des dossiers et de veiller au strict respect des droits des fonctionnaires.

- Faible intégration de la dimension « emploi » dans les stratégies régionales et locales de développement

Dans la Région Atsimo Andrefana, les décisions stratégiques, les programmes et les projets régionaux et sectoriels de développement intègrent peu d'actions ciblées pour la promotion de l'emploi. Toutefois, au regard des contenus de ces outils de planification, les améliorations induites peuvent stimuler la création de nouveaux emplois et l'amélioration des conditions de vie des travailleurs.

Peu d'efforts portent sur la dimension pro-pauvre de la croissance économique et de l'emploi, car un pan de l'économie reste sans appui consistant, notamment le secteur informel.

L'analyse du Plan Régional de Développement, du Plan Régional de Développement Rural, de quelques Plans de Développement Communaux disponibles dans la Région Atsimo-Andrefana révèlent l'insuffisance, voire l'absence de la prise en compte de la dimension de l'emploi. Enfin, la Région ne possède pas encore un mécanisme de financement de l'emploi. Cela handicape la volonté généralisée de trouver des solutions appropriées pour l'emploi des jeunes et des femmes.

De tout ce qui précède, les situations démontrent les potentiels de développement de la région ainsi que les lacunes et les contraintes à caractère institutionnel affaiblissant structurellement les déterminants de l'emploi, notamment dans les domaines de l'éducation et de la formation professionnelle, de la gouvernance régionale et locale de l'emploi. La recherche de solutions face à ces problématiques constitue ainsi la raison d'être du processus de

formulation de la SRPE qui se décline, dans la partie suivante, à la présentation des objectifs, des stratégies et des activités à mettre en œuvre.

IV. PRESENTATION DE LA SRPE

4.1. Objectif de développement

La SRPE a pour finalité la généralisation de l'emploi décent et productif pour réduire la pauvreté et accélérer le développement dans la Région Atsimo Andrefana.

Il s'agit d'accroître les possibilités d'accès pour les hommes et les femmes à un emploi décent, à des revenus stables et durables. Les activités de la SRPE visent ainsi à promouvoir l'emploi productif, axé principalement sur l'emploi rural, l'économie informelle et l'économie urbaine dont la capacité d'absorption de main d'œuvre sera renforcée.

4.2. Domaines d'actions stratégiques

Les axes stratégiques et les objectifs immédiats de la SRPE s'alignent avec ceux du PNSE et du PPTD qui représentent l'engagement du pays pour la promotion de l'emploi décent. La SRPE renforcera les liens de complémentarité avec les programmes sectoriels et la convergence des actions sur le terrain.

Face à ces nécessités, trois axes stratégiques sont retenus :

- ♦ Axe stratégique 1 : Accès à l'emploi par le développement local des compétences
- ♦ Axe stratégique 2 : Dynamisation des secteurs générateurs d'emploi et valorisation du secteur moderne public
- ♦ Axe stratégique 3 : Renforcement de la gouvernance locale de l'emploi.

4.3. Durée de la stratégie

Les activités de la SRPE se développeront sur les neuf districts de la Région Atsimo Andrefana, notamment Ankazoabo, Ampanihy, Benenitra, Beroroha, Betioky, Morombe, Sakaraha, Toliara I et Toliara II. La mise en œuvre de la SRPE s'étalera sur une période de 5 ans, soit de 2010 à 2014.

4.4. Principales cibles

Vu les problématiques constatées dans les travaux de diagnostic et les enjeux de promotion de l'emploi dans la Région Atsimo Andrefana, l'impression qui se dégage se résume à l'idée que tout le monde est concerné sans discrimination de genre et d'âge. Toutefois, pour la première phase de sa mise en œuvre pour une période de 5 ans, il est fondamental de prioriser les cibles dans les actions à entreprendre. Ainsi, la SRPE priorise les groupes cibles sur la base de la catégorisation des populations suivantes :

- ♦ les jeunes, femmes et hommes faiblement qualifiés et n'ayant pas accès aux opportunités de renforcement de cette employabilité et à l'information sur les métiers et l'emploi aussi bien en milieu urbain que rural ;
- ♦ les jeunes, femmes et hommes diplômés n'ayant pas accès à l'information sur les métiers et l'emploi décent aussi bien en milieu urbain que rural ;
- ♦ les petits exploitants agricoles, les micros et petits opérateurs de l'économie informelle dont les compétences, la productivité, l'accès aux marchés et aux ressources productives, la protection sociale doivent être améliorés ;
- ♦ les travailleurs licenciés dus aux effets des crises internes et externes ;
- ♦ les salariés en situation d'emploi précaire dont les droits au travail doivent être appliqués.

La SRPE se fixe alors comme priorité d'accroître l'accès à l'emploi décent et à l'emploi productif pour ces catégories de groupes les plus défavorisés sur le marché du travail. Ceci ne signifie pas que d'autres groupes ne sont pas également importants ; par exemple, la création d'emplois dans la fonction publique qui offre des opportunités de création d'emplois qualifiés et décentement rémunérés. L'accès à l'emploi décent des groupes vulnérables apparaît comme prioritaire par rapport à toutes les autres actions à mener dans le domaine de l'emploi.

4.5. Stratégie opérationnelle

Dans le cadre de l'objectif de généralisation de l'emploi dans la Région Atsimo Andrefana, la recherche des domaines et champs d'intervention à impact maximal et de la densification quantitative et qualitative des emplois constitue le principe fondamental auquel s'attachera la SRPE dans la réalisation de ses objectifs à travers les trois axes stratégiques cités précédemment.

AXE STRATEGIQUE 1 : ACCÈS À L'EMPLOI PAR LE DÉVELOPPEMENT LOCAL DES COMPÉTENCES

Devant le constat de la faible qualification de la main d'œuvre régionale et l'exigence de meilleures qualifications face aux défis de la mondialisation et l'évolution des technologies de l'information et de la communication, il est primordial de : (i) renforcer le partenariat entre l'éducation et le monde du travail pour répondre au besoin de créer une synergie entre le secteur de l'éducation, les entreprises et les autres secteurs de l'économie, (ii) favoriser le développement de compétences, (iii) assurer l'employabilité des primo-demandeurs, des chômeurs et des travailleurs.

Pour atteindre les résultats escomptés de cette action stratégique, les priorités consistent à renforcer la qualité du système éducatif, mettre en place des mécanismes structurels et institutionnels de proximité permettant à l'ensemble de la population d'avoir accès à la formation de leurs compétences pour pouvoir participer et bénéficier des opportunités économiques par l'emploi.

Le principe de développement local des compétences s'appuie sur l'adéquation de la formation aux besoins du marché de l'emploi dans la Région Atsimo Andrefana. La mobilisation de tous les acteurs de l'éducation et de la formation et du secteur privé, ainsi que la coordination minutieuse des différentes institutions et programmes en charge de ces domaines, notamment la DREN, la DRFOPETLS, les CTD et le Groupement des établissements de formation technique et professionnelle, sont essentielles.

Pour promouvoir cet équilibre entre l'éducation, la formation et l'emploi, assurant l'accroissement de la productivité et contribuant à l'amélioration des possibilités d'emploi décent dans les secteurs prioritaires, cet axe stratégique vise les 4 objectifs immédiats suivants :

Le renforcement de la qualité de l'éducation visant les possibilités offertes en termes d'employabilité et de productivité

La stratégie insiste davantage sur la qualité du système éducatif, la nécessité d'étendre l'enseignement secondaire, la valorisation et l'élargissement de la portée de l'enseignement technique et professionnelle. Les principales activités à entreprendre dans ce contexte de développement de la qualité de l'offre d'éducation sont :

- ♦ Augmentation des ressources financières affectées au système éducatif dans la Région Atsimo Andrefana
- ♦ Amélioration des conditions de travail du personnel enseignant
- ♦ Répartition équitable des moyens humain, financier et matériel
- ♦ Amélioration des infrastructures scolaires
- ♦ Développement des compétences professionnelles de base par l'efficacité de l'Approche Par Compétence.

L'alphabetisation, la formation et la qualification sont les principaux facteurs sociaux garantissant l'obtention d'un emploi et la génération de revenus visant la réduction de la pauvreté. C'est pourquoi, l'éducation et la formation

Encadré 6

Concrétiser les éléments clés de l'Agenda global pour l'emploi

Elément clé n °1 : Promouvoir les échanges commerciaux et l'investissement dans les pays en développement pour y favoriser l'accès aux emplois productifs et aux marchés

Elément clé n °2 : Favoriser l'évolution technologique et, à travers elle, l'accroissement de la productivité, la création d'emplois et l'amélioration du niveau de vie

Elément clé n °3 : Un développement durable pour un mode de vie durable

Elément clé n °4 : Politique macroéconomique axée sur la croissance et l'emploi : oui à une politique d'intégration

Elément clé n °5 : Promouvoir l'emploi décent en favorisant l'esprit d'entreprise

Elément clé n °6 : Promouvoir l'employabilité en améliorant les connaissances et les qualifications

Elément clé n °7 : Concevoir des politiques actives du marché du travail propres à promouvoir l'emploi, assurer la sécurité dans le changement, l'équité et la réduction de la pauvreté

Elément clé n °8 : La protection sociale en tant que facteur productif

Elément clé n °9 : Sécurité et santé au travail : synergies entre sécurité et productivité

Elément clé n °10 : Créer des emplois productifs pour faire reculer la pauvreté et accélérer le développement

Source : OIT

constituent un élément important dans la présente stratégie. Des approches et méthodes de petite échelle sont capitalisées dans la SRPE, entre autres :

- Apprentissage sur le tas
- Formation de personnes analphabètes selon une formule combinant l’alphabétisation fonctionnelle et l’apprentissage des métiers
- Initiation aux moyens de subsistance consistant à mettre à profit les connaissances de base des individus vulnérables, à leur faire prendre conscience par eux-mêmes et à leur donner les moyens de se prendre en charge
- Formation destinée aux différents groupes d’acteurs économiques combinant la théorie et la pratique en entreprise, etc.

L’adaptation de la formation des compétences aux besoins de l’économie régionale aux échelles quantitatives et qualitatives

Les orientations de promotion de l’employabilité en améliorant les compétences et les connaissances s’articulent autour des principales actions suivantes : adéquation de la formation-emploi dans la Région Atsimo Andrefana, développement de la formation professionnelle et technique, promotion de la formation dans l’économie informelle et développement de la culture de la formation continue pour le secteur privé formel.

Dans le système éducatif, le développement et l’expansion de l’enseignement technique et professionnel, tant à l’intérieur qu’à l’extérieur du système scolaire formel, et dans le cadre de l’apprentissage, constituent un objectif prioritaire de renforcement de la qualité de l’offre éducative.

Pour assurer l’adéquation formation-emploi permettant de former des travailleurs compétents dans la Région Atsimo Andrefana, il est nécessaire de bien connaître les attentes et les exigences du marché du travail. L’analyse des besoins en formation, à travers la réalisation d’une étude, permet d’acquérir des éléments qualitatifs qui peuvent être traduits dans la détermination de compétences valides et significatives.

Dans cette approche, il est nécessaire que des spécialistes du métier ou de la profession s’associent aux spécialistes du domaine de formation touché pour concevoir un programme de formation véritablement axé sur les besoins du marché du travail au niveau régional. Aussi, il est primordial de promouvoir la formation technique et professionnelle et l’apprentissage dans différents lieux à vocation professionnelle tels que les ateliers spécialisés, le milieu de travail, les laboratoires, les milieux rural et urbain, à travers l’établissement de contrats-cadres avec les acteurs du milieu professionnel.

Des mesures et dispositions largement conçues devraient être prises pour permettre à chacun de poursuivre sa formation professionnelle et générale, quel que soit son niveau d’instruction préalable. Et cela, en facilitant le cheminement sans heurts des apprenants grâce à l’articulation, à la prise en compte et à la reconnaissance de tous les apprentissages et expériences professionnelles utiles acquis antérieurement.

La facilitation de l’accès à l’information sur les formations et les métiers dans la Région

S’alignant sur l’un des résultats du PNSE, la stratégie appuie la mise en place d’un mécanisme favorisant l’accès à l’information et au conseil sur les mécanismes et dispositifs d’insertion et de réinsertion professionnelle à l’ensemble de la population. De manière générale, les bénéficiaires seront les primo-demandeurs d’emploi, les travailleurs peu qualifiés en situation d’emploi ou de perte d’emploi.

Au sein de la Direction Régionale de la Fonction Publique, de l’Emploi, du Travail et des Lois Sociales, la stratégie va mettre en place un Centre de Ressources à l’Emploi où un mécanisme ICOPE (Information et Conseil en matière d’Orientation Professionnelle) sera développé en réseau partenarial avec les entités publiques, privées et associatives pouvant être concernées de façon directe et indirecte par l’emploi, telles que :

- ♦ services régionaux de la population, de la jeunesse, de l’artisanat, de l’emploi, de l’éducation, des mines, etc.
- ♦ chambre de commerce et d’industrie, la chambre de métier, le « tranoben’ny tantsaha »
- ♦ groupements professionnels
- ♦ organisations des travailleurs
- ♦ espaces de promotion sectorielle (espace de promotion de l’artisanat, du secteur privé, etc.)
- ♦ établissements de formation.

La stratégie s’attache aussi à étudier le schéma optimal pour permettre de pérenniser le CRE et le mécanisme ICOPE en consolidant les expériences développées et ce, en fonction des besoins exprimés par les cibles et les principaux acteurs.

Le développement de la culture de la formation continue pour l'amélioration du niveau de compétences des travailleurs

La formation continue permet aux adultes de combler les lacunes de leur formation générale ou professionnelle. Son développement devrait leur permettre de s'épanouir et d'améliorer leur situation professionnelle. Dans cette optique, il faudra assurer la souplesse des programmes de formation qui offre aux travailleurs des possibilités d'en sortir et d'y revenir et donner les moyens de mettre à jour et de renouveler leurs connaissances théoriques, leurs aptitudes et leurs compétences pratiques dans le secteur professionnel considéré. La promotion de la formation continue sera rendue possible et plus efficace si une stratégie intégrée comportant les éléments suivants est adoptée :

- ♦ Valorisation de l'image de la formation continue en s'appuyant sur des campagnes générales d'information et de sensibilisation
- ♦ Réalisation d'une étude des besoins en formation des travailleurs et appui aux entreprises dans l'élaboration de leurs plans de formation
- ♦ Subvention de la formation continue par des programmes et des instruments de financement appropriés et soutenus par tous les acteurs
- ♦ Efficacité de la formation par le renforcement des capacités des acteurs qui assurent la réalisation des programmes de formation des travailleurs, en adoptant des méthodes d'enseignement souples qui tiennent compte des rythmes des entreprises et des travailleurs.

AXE STRATEGIQUE 2 : DYNAMISATION DES SECTEURS GENERATEURS D'EMPLOI ET VALORISATION DU SECTEUR MODERNE PUBLIC

A travers l'axe stratégique 2, la SRPE de la Région Atsimo Andrefana appuiera des actions intégrées de création d'emploi en milieu urbain et rural. Toutefois, face à l'importance de la ruralité de la Région, les activités développées doivent davantage se concentrer sur l'agriculture et les activités rurales non agricoles. Ainsi, la dynamisation et le développement des secteurs économiques visent à créer des emplois productifs pour réduire la pauvreté et accélérer le développement.

La stratégie favorise aussi la meilleure intégration de l'ensemble des appuis dans un objectif de maximisation des impacts et des effets des actions développées. En effet, ces actions visent l'amélioration, sur les plans qualitatif et quantitatif des offres et des opportunités d'emplois décents. Ainsi, la SRPE repose sur les 4 principaux objectifs immédiats suivants : (i) amélioration de la productivité des entreprises et des ruraux ; (ii) développement des secteurs générateurs d'emploi ; (iii) amélioration de l'accès aux facteurs de production ; (iv) valorisation du secteur moderne public.

Amélioration de la productivité des entreprises et des ruraux

Compte tenu de l'importance du secteur agricole, l'action conjuguée de PRDR/PNSE/SRPE converge vers la dynamisation de l'économie rurale de manière à agir de façon positive sur la promotion de l'emploi décent et la génération des revenus d'une grande partie des petits exploitants agricoles.

Pour cela, la SRPE vise à développer des programmes de renforcement de capacités « Qualité – Productivité – Marché » sur la base de l'approche « Value chain upgrading » et à améliorer l'accès aux informations commerciales adaptées au contexte rural de la Région, aux marchés régional, national et international ainsi qu'aux facteurs de production.

Développement des secteurs générateurs d'emploi

La réussite de la promotion de l'emploi se fera à travers le soutien et le développement des secteurs qui feront booster l'activité économique de manière à intensifier la création de valeur ajoutée régionale. En effet, les secteurs porteurs sont reconnus pour leurs puissants effets d'entraînement sur l'économie régionale puisque leur expansion permettra de revitaliser et développer l'agriculture, l'élevage, la pêche, les mines, l'artisanat, le tourisme, les infrastructures. C'est dans ce cadre qu'il faut :

- ♦ faciliter l'acquisition par des opérateurs privés des équipements appropriés de la pêche en haute mer et des matériels de conservation et de transformation des produits
- ♦ renforcer les capacités des artisans pour améliorer leur productivité, leur formalisation et leur professionnalisation

- ♦ améliorer, diversifier et augmenter l'offre touristique
- ♦ renforcer le développement du secteur minier
- ♦ promouvoir l'entrepreneuriat féminin
- ♦ faciliter l'accès aux ressources financières
- ♦ faciliter l'accès à la terre et la sécurisation foncière
- ♦ concevoir la stratégie régionale de relance du tissu industriel
- ♦ améliorer le développement des systèmes productifs par l'approche « Haute Intensité de Main d'Œuvre » (HIMO).

Plus particulièrement sur le plan financier, la croissance de l'emploi dépend des facilités d'accès au capital par les entreprises privées, grandes ou petites, de la capacité des institutions financières à exploiter rapidement les liquidités excédentaires de la part des ménages et des entreprises pour des actions d'épargne en investissement. La SRPE s'efforce de rendre les infrastructures financières plus accessibles et plus proches pour que les travailleurs pauvres de l'économie informelle et de l'emploi rural puissent mener des transactions à proximité de leur lieu de travail. A cet effet, la SRPE impulsera la définition d'un système de financement approprié et divers, entre autres par des fonds de garantie et autres mécanismes de partage des risques, des associations de caution solidaire, des services de microleasing, de microfinancement et de micropaiement en fonds propres grâce auxquels les institutions financières (banques et IMF) sont plus disponibles de servir les petites et micro-entreprises.

Valorisation du secteur moderne public

Par ailleurs, l'administration publique qui offre encore des creusets d'emploi potentiel, nécessite d'être revalorisée pour pouvoir mieux accompagner le développement régional. C'est dans ce cadre que des efforts seront à fournir pour assurer de manière efficace la gestion de la retraite et du recrutement des agents de l'Etat au niveau de la Région. Les principales actions à entreprendre sont :

- suivi rapproché du remplacement des retraités au niveau de la direction de la fonction publique
- conception d'un système de gestion régional des AE et de remplacement approprié des retraités
- recrutement de nouveaux agents de l'Etat
- installation du SIGRHE et mise à disposition des matériels et logiciels nécessaires.

AXE STRATEGIQUE 3 : RENFORCEMENT DE LA GOUVERNANCE LOCALE DE L'EMPLOI

L'efficacité des interventions de l'administration de l'emploi au niveau local aux côtés des principaux acteurs de promotion de l'emploi repose sur l'existence d'un cadre institutionnel approprié et performant.

La gouvernance locale de l'emploi consiste en un ensemble de cadre législatif au niveau régional amélioré et accessible, de mécanismes et dispositifs institutionnels et financiers appropriés et performants, de cadre participatif élargi basé sur la promotion du dialogue social et d'extension de la protection sociale à l'ensemble des actifs.

Tout cela nécessite la poursuite des 4 objectifs immédiats ci-après : (i) renforcement de la disponibilité et l'application de la législation du travail en faveur de la promotion de l'emploi décent, (ii) promotion du dialogue social, (iii) renforcement de la gouvernance locale de l'emploi, (iv) extension de la protection sociale.

Renforcement de la disponibilité et l'application de la législation du travail en faveur de la promotion de l'emploi décent

Des besoins sont formulés sur la nécessité de disponibiliser et de vulgariser les différents textes législatifs et réglementaires nationaux et internationaux ratifiés par le pays dans le domaine de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle pour que le soutien et la promotion de l'emploi se réalisent dans les conditions du respect des droits fondamentaux au travail.

Au préalable, les mandants sociaux régionaux devront participer activement aux processus d'harmonisation, de mise à jour des textes nationaux, de préparation des textes d'application à travers des actions de lobbying et de concertation régionale basée sur les principes du dialogue social. En outre, la stratégie d'information et de sensibilisation sur les textes réglementaires et les conventions internationales ratifiées devrait inclure le partenariat avec les syndicats existants dans le domaine de la formation des employés sur la législation du travail.

Par ailleurs, le contrôle de l'application de ces textes réglementaires se fera notamment à l'occasion de la création de nouvelles entreprises dans la Région. Et, certaines législations régissant le domaine économique devraient également faire l'objet de modification et d'adaptation par rapport au respect de la législation du travail.

• **Promotion du dialogue social**

A l'image de la démarche collective et participative qui a présidé à la formulation de la SRPE, sa mise en œuvre entend renforcer les modalités de dialogue social favorables à une prise de décision et une mobilisation de ressources concertée.

La SRPE apporte son appui à la maîtrise des partenaires sociaux du concept et des principes du dialogue social et à la disponibilité d'un programme d'actions sur la valorisation de la promotion du dialogue social au niveau des entreprises et des mandants tripartites.

• **Renforcement de la gouvernance locale de l'emploi**

La mise en œuvre de la SRPE implique le renforcement des attributions des structures locales chargées directement de l'administration de l'emploi. En fonction de l'évaluation des besoins constatés dans le cadre de la réalisation d'un audit institutionnel, la SRPE apporte son appui dans le renforcement de leurs moyens et leurs capacités pour que celles-ci puissent mieux assurer sur le terrain leur rôle de manager et régulateur de l'ensemble des actions entrant dans le cadre de la SRPE. Concrètement, ces structures bénéficieront d'activités de renforcement de capacités dans divers domaines comme l'emploi, l'inspection du travail, le management, le suivi et l'évaluation de programme/projet, la négociation avec les partenaires au développement, les rôles et responsabilités respectifs de toutes les structures concernées.

En vue d'assurer la disponibilité des informations sur l'emploi, des informations comme le bilan emploi-formation, des études sectorielles et des études d'impacts, seront produites de manière systématique avec l'appui de l'OMEF aux côtés des partenaires concernés. La SRPE apporte ainsi son appui pour le renforcement technique des partenaires associés en matière de production et de diffusion de ces informations.

S'alignant sur les actions de la PNSE, la SRPE accompagne la mise en place d'un creuset de concertation inter-organismes et aide à la consolidation du mécanisme de pérennisation du système d'information sur l'emploi mis en place. Pour cela, des rencontres scientifiques des différents organismes et observatoires institutionnalisés (INSTAT, OMEF, Observatoires ruraux, CNaPS, OMIT, Services Régionaux d'information, etc.) doivent être organisées périodiquement pour échanger sur des thématiques variées concernant, notamment, l'évolution des méthodes statistiques, les résultats des recherches, les publications réalisées, dans l'objectif de mise en commun des acquis.

• **Extension de l'accès à la protection sociale**

La protection sociale étant un droit fondamental dont chaque individu devrait pouvoir jouir, la SRPE impulse la conscientisation collective pour une couverture sociale adéquate, une santé au travail et une retraite assurées. Pour y arriver, il importe d'informer et d'éduquer le public sur les droits fondamentaux au travail, les concepts et les principes de la protection sociale. Ensuite, partant du dialogue social, la SRPE entend définir avec les principaux acteurs concernés des dispositifs de protection sociale adaptés aux systèmes productifs et aux caractéristiques des bénéficiaires. Des actions de renforcement de la prévention du travail des enfants et du SIDA en milieu du travail, ainsi que la lutte contre la discrimination des personnes atteintes de cette maladie sont intégrées dans la SRPE pour consolider les acquis de ces dix dernières années, notamment grâce à la validation d'une stratégie régionale de lutte contre le SIDA et les activités spécifiques réalisées par l'OMIT dans ce domaine.

Il faudra également poursuivre les actions de lutte contre le travail des enfants par la mise en place ou l'accroissement du réseau de protection des droits de l'enfant et la recherche d'une solution de substitution au travail des enfants, ainsi que les actions de lutte contre la violence envers les femmes.

4.6. Matrice des activités de la SRPE

La matrice de la SRPE présente pour chaque objectif immédiat des résultats opérationnels, les produits attendus, les activités à mener pour le réaliser et les indicateurs de progrès pour chaque produit.

OBJECTIFS IMMÉDIATS	RÉSULTATS OPÉRATIONNELS	ACTIVITÉS À RÉALISER	INDICATEURS
1. Renforcement de la qualité de l'éducation visant les possibilités offertes en termes d'employabilité et de productivité	1.1. Les conditions de travail du personnel enseignant sont améliorées	1.1.1. Mener des actions de lobbying auprès du Ministère de Tutelle pour la poursuite des efforts de revalorisation du statut des enseignants, de recrutement de nouveaux enseignants et de gestion de carrière	- Un nouveau statut du personnel enseignant
	1.2. Les établissements scolaires et de formation dotés d'enseignants sont suffisants en qualité et quantité	1.2.1. Recruter de nouveaux enseignants et les répartir de manière équitable au niveau de la Région 1.2.2. Réaliser des activités de renforcement des qualifications des enseignants, en particulier les enseignants FRAM	- Nombre de nouveaux enseignants recrutés - Liste des établissements dotés de nouveaux enseignants - Des modules de formation et des supports pédagogiques élaborés - Nombre de personnel enseignant formé
	1.3. L'équité dans l'offre d'éducation en milieu urbain et rural est renforcée	1.3.1. Revoir le système d'allocation de ressources dans la Région Atsimo Andrefana, en privilégiant les zones enclavées et démunies afin de renforcer l'équité dans l'offre d'éducation 1.3.2. Evaluer la situation des établissements scolaires fermés et des 28 salles de classe provisoires pour l'enseignement secondaire répartis dans la Région afin de cibler les travaux de réhabilitation 1.3.3. Mener des travaux de réhabilitation des infrastructures scolaires-cibles et construire de nouvelles infrastructures scolaires (CEG, Lycée général, Lycée Technique) pour les districts d'Ankazoabo, Benenitra, Beroroha, Sakaraha	- Un système équitable d'allocation de ressources disponible et appliqué - Un rapport sur les causes de fermeture des 227 établissements scolaires fermés intégrant la planification des appuis à mener - Un rapport d'évaluation des infrastructures scolaires publiques - Liste des établissements scolaires réhabilités
	1.4. La qualité de l'offre éducative est rehaussée	1.4.1. Mener des inspections de suivi de l'application des disciplines et des normes éducatives au sein des établissements scolaires et de formation	- Les rapports d'inspection
	1.5. Un dispositif de bourses en faveur des jeunes nécessiteux est mis en place	1.5.1. Mettre en place avec les conseils des établissements et en concertation avec la Direction de la Formation Technique et Professionnelle (DREN et DRFOPETLS) et des Groupements des Etablissements Techniques et Professionnels les critères d'octroi des bourses et les modalités de distribution 1.5.2. Doter les jeunes défavorisés des bourses d'étude	- Taux de réussite scolaire - 650 jeunes défavorisés dotés de bourses d'étude

OBJECTIFS IMMÉDIATS	RÉSULTATS OPÉRATIONNELS	ACTIVITÉS À RÉALISER	INDICATEURS
<p>2. Adaptation de la formation des compétences aux besoins de l'économie régionale aux échelles quantitatives et qualitatives</p>	<p>2.1. L'adéquation formation-emploi est assurée</p>	<p>2.1.1. Réaliser une étude des besoins en formation et des métiers porteurs correspondant aux besoins actuels et futurs du marché de l'emploi pour une meilleure adéquation formation-emploi</p> <p>2.1.2. Actualiser le Plan de Formation Régional sur la base des résultats de l'étude des besoins en formation</p> <p>2.1.3. Concevoir le Répertoire Régional des Métiers du PFR contenant le descriptif du métier et ses variantes régionales, la liste des compétences nécessaires pour l'exercice du métier, le référentiel de formation, la liste des pré-requis pour entreprendre la formation dans le métier</p> <p>2.1.4. Mettre en place un système régional de qualification professionnelle, d'évaluation des qualifications et de reconnaissance des compétences (attestations, certificats, diplômes)</p> <p>2.1.5. Mener une évaluation des dispositifs de formation technique et professionnelle formels et informels existants afin d'identifier les structures, les artisans et les partenaires d'exécution du PFR</p> <p>2.1.6. Etablir la liste des établissements publics et privés de formation professionnelle susceptibles de mettre en œuvre les formations programmées, sélectionner les établissements partenaires sur la base des critères d'éligibilité prédéfinis et procéder à la mise en place du partenariat</p> <p>2.1.7. Réaliser une étude sur les mécanismes de contrats-cadre « formation-production » entre les acteurs de l'éducation et la formation et le secteur privé</p> <p>2.1.8. Préparer les contrats-cadre avec les partenaires</p> <p>2.1.9. Appuyer l'organisation annuelle d'une rencontre socio-économique sur les ILDE menée par la Région</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Des listes des formations et des métiers à promouvoir disponibles - Un PFR actualisé - Un Répertoire Régional des Métiers - Un système régional de qualification, d'évaluation et de reconnaissance des acquis - Un rapport d'évaluation des dispositifs de formation technique et professionnelle - Des conventions de collaboration avec les établissements publics et privés de formation professionnelle partenaires signées - Des contrats-cadre disponibles - Des rencontres et fora sur l'emploi, la formation professionnelle, ICOPE, le placement, la promotion rurale et autres organisés

OBJECTIFS IMMÉDIATS	RÉSULTATS OPÉRATIONNELS	ACTIVITÉS À RÉALISER	INDICATEURS
	<p>2.2. Les établissements publics et privés de formation professionnelle ont des capacités renforcées</p> <p>2.3. Un programme de formation professionnelle pour le secteur de l'économie informelle est conçu et mis en œuvre</p> <p>2.4. Un programme de qualification des jeunes est développé</p> <p>2.5. Les primo-demandeurs, les chômeurs, les travailleurs ayant perdu leur emploi ont des capacités renforcées</p> <p>2.6. Un programme de qualification des ruraux « Développement des Métiers Ruraux (DMR) » est développé</p>	<p>2.2.1. Mener des activités de formation des enseignants/chefs d'établissement et du personnel administratif</p> <p>2.2.2. Mener des activités d'appui aux centres de formation techniques et professionnelle (réhabilitation/extension/construction, équipements techniques et administratifs)</p> <p>2.3.1. Concevoir un programme de formation professionnelle destiné aux artisans, à leurs employés et apprentis et aux formateurs de l'économie informelle</p> <p>2.3.2. Mettre en œuvre le programme de formation professionnelle destiné aux artisans, à leurs employés et apprentis et aux formateurs de l'économie informelle</p> <p>2.4.1. Organiser la formation initiale pour les jeunes ruraux scolarisés à plein temps et les apprentis en filière pêche, agriculture, artisanat, tourisme, transformation agro-alimentaire, BTP, menuiserie, etc. sur la base de l'apprentissage des métiers de base (AMB)</p> <p>2.4.2. Encadrer et appuyer la formation par apprentissage sur le tas ou par alternance pour les jeunes vulnérables et les déscolarisés</p> <p>2.5.1. Concevoir des programmes d'amélioration de l'employabilité et d'insertion des primo-demandeurs, des chômeurs, des travailleurs ayant perdu leur emploi (stage d'initiation à la vie professionnelle, contrat d'insertion des diplômés, contrat de réinsertion professionnelle, etc.)</p> <p>2.5.2. Mettre en place un Fonds Régional d'Insertion à l'Emploi (Etat – Région – Secteur privé) pour financer les programmes d'amélioration de l'employabilité et d'insertion</p> <p>2.6.1. Mener des activités d'alphabetisation fonctionnelle et de formation professionnelle modulée complétée par l'approche TREE du BIT en faveur des adultes ruraux pour les métiers porteurs en agriculture, élevage, artisanat, travaux publics</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre et type d'établissements publics et privés de formation professionnelle bénéficiant des appuis de la SRPE - Un programme de formation professionnelle destiné à l'économie informelle disponible - Nombre des bénéficiaires formés - Taux de productivité des entreprises informelles cibles - Type et qualité des promotions professionnelles obtenues par les travailleurs formés - Nombre et type de contrat d'embauche obtenu par les primo-demandeurs, les chômeurs et les travailleurs ayant perdu leur emploi formés - Un programme de qualification des ruraux « DMR » disponible - Nombre de ruraux sachant lire et écrire et bénéficiant de formation professionnelle

OBJECTIFS IMMÉDIATS	RÉSULTATS OPÉRATIONNELS	ACTIVITÉS À RÉALISER	INDICATEURS
<p>3. Facilitation de l'accès à l'information sur les formations et les métiers dans la Région</p>	<p>3.1. L'accès à l'information sur les formations et les métiers au niveau régional est facilité</p>	<p>3.1.1. Mettre en place un Centre de Ressources à l'Emploi (CRE) en information et conseil en matière d'orientation professionnelle et d'emploi (ICOPE) au sein de la Direction Régionale de la Fonction Publique, de l'Emploi, du Travail et des Lois Sociales et au niveau des deux districts-pilotes</p> <p>3.1.2. Organiser un atelier de concertation régional pour la structuration et la conception du manuel de procédures du CRE, incluant les outils pédagogiques, les supports de communication, le canevas de sélection de partenaires, le profil de conseillers</p> <p>3.1.3. Identifier et former les conseillers ICOPE du CRE issus des partenaires publics, privés et associatifs</p> <p>3.1.4. Informer le public de la mise en place et l'opérationnalisation du CRE</p> <p>3.1.5. Réaliser une étude pour la pérennisation du CRE en se basant sur les expériences développées et les besoins exprimés par les entités partenaires</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre et type de services disponibles par le CRE - Un manuel de procédures ICOPE disponible - 10 conseillers formés au mécanisme ICOPE - 10 contrats de partenariat signés avec les secteurs privés, publics et associatifs pour la mise en œuvre du mécanisme ICOPE - 50% des structures publiques, privées et associatives ciblées travaillant en réseau ICOPE - 45 450 de jeunes et femmes informés et conseillés dans la Région Atsimo Andrefana - Un rapport d'étude sur le schéma de pérennisation du mécanisme ICOPE élaboré et validé
<p>4. Développement de la culture de la formation continue pour l'amélioration du niveau de compétences des travailleurs</p>	<p>4.1. L'accès des travailleurs et des entreprises à la formation continue est assuré</p>	<p>4.1.1. Mener une étude d'identification et de conception de programmes et instruments de financement de la formation continue</p> <p>4.1.2. Informer et sensibiliser les travailleurs et les entreprises sur la nécessité de la formation continue</p> <p>4.1.3. Identifier et évaluer les besoins en formation des travailleurs et des entreprises</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Un mécanisme de financement de la formation continue disponible - Un plan d'information et de sensibilisation des travailleurs et des entreprises disponibles - Des conventions de collaboration avec les entreprises pour le développement de la formation continue

OBJECTIFS IMMÉDIATS	RÉSULTATS OPÉRATIONNELS	ACTIVITÉS À RÉALISER	INDICATEURS
5. Amélioration de la productivité des entreprises et des ruraux	5.1. La qualité des productions et des produits des paysans est améliorée	<p>4.1.4. Appuyer les entreprises dans l'élaboration de leurs plans de formation</p> <p>4.1.5. Inviter les entreprises à participer aux programmes de formation continue</p> <p>4.1.6. Elaborer des référentiels de compétences professionnelles</p> <p>4.1.7. Créer un partenariat avec les organisations et structures professionnelles dans le domaine de la formation continue</p> <p>4.1.8. Mener des activités de formation des consultants des prestataires privés, responsables de formation d'entreprises, formateurs des centres de formation professionnelle qui vont assurer la mise en œuvre des plans de formation des entreprises</p> <p>4.1.9. Mettre en œuvre des plans de formation des entreprises</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 25% des entreprises possédant des plans de formation mis en œuvre - Nombre de travailleurs formés et qualifiés dans les entreprises - Taux de productivité des entreprises
AXE STRATEGIQUE 2 : DYNAMISATION DES SECTEURS GENERATEURS D'EMPLOI ET VALORISATION DU SECTEUR MODERNE PUBLIC			
5. Amélioration de la productivité des entreprises et des ruraux	5.1. La qualité des productions et des produits des paysans est améliorée	<p>5.1.1. Identifier les besoins des districts, des communes et des paysans sur le plan de la recherche de la qualité et de la productivité dans les filières riziculture, manioc, maïs, pois du cap, petits ruminants, artisanat (marqueterie, vannerie, tapis mohair), transformation agro-alimentaire (fruit, produits laitiers), pêche, huiles essentielles, coton, arachide, jatropha, tourisme en vue de l'accès aux marchés extérieurs, sources de revenus et d'emplois et élaborer un curricula de formation</p> <p>5.1.2. Organiser des séances de renforcement de capacités « Qualité - Productivité - Marché » dans les filières riziculture, manioc, maïs, pois du cap, petits ruminants, artisanat (marqueterie, vannerie, tapis mohair), transformation agro-alimentaire (fruit, produits laitiers), pêche, huiles essentielles, coton, arachide, jatropha, tourisme</p> <p>5.2.1. Identifier les structures d'appuis susceptibles d'aider les porteurs de projet dans la création et le développement des micro et petites entreprises</p> <p>5.2.2. Développer des partenariats opérationnels avec les structures d'appui identifiées pour le montage des projets des promoteurs en vue d'avoir accès aux mécanismes et dispositifs de financement développés par la SRPE et le renforcement de leurs capacités dans le domaine de la gestion et du développement de leurs MPE</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La liste des districts et des communes-cible susceptibles de bénéficier de l'appui de la SRPE établie, selon des critères bien définis - 20 communes bénéficiant des appuis du programme de renforcement de capacités « Qualité - Productivité - Marché » - Liste des structures d'appui aux micro et petites entreprises partenaires de la SRPE - Des contrats de collaboration avec les structures d'appui identifiées - 2 300 promoteurs ayant accès aux mécanismes et dispositifs de financement et de renforcement de leurs capacités

OBJECTIFS IMMÉDIATS	RÉSULTATS OPÉRATIONNELS	ACTIVITÉS À RÉALISER	INDICATEURS
5.3. La productivité des artisans est améliorée grâce au renforcement de leurs capacités	5.3.1. Elaborer du plan de formation pour le secteur artisanal (PFSA) dans les perspectives de formalisation et de renforcement de la professionnalisation des artisans 5.3.2. Organiser un atelier régional de validation du PFSA et une table ronde pour le financement du PFSA 5.3.3. Mettre en œuvre le PFSA 5.3.4. Réaliser l'évaluation des activités et des impacts du PFSA 5.3.5. Sur la base des recommandations de l'évaluation, élaborer et valider un schéma directeur pour la pérennisation des acquis du PFSA 5.3.6. Mener des activités d'appui au CERAM et aux Chambres de Métiers, entités partenaires dans la réalisation de la PFSA et la pérennisation des activités de formation du secteur artisanal	<ul style="list-style-type: none"> - Le PFSA disponible - 230 artisans professionnels formés dans le cadre de la PFSA - Un rapport d'évaluation du PFSA, assorti d'un schéma directeur de pérennisation, disponible - Taux de productivité du secteur artisanat 	<ul style="list-style-type: none"> - Un rapport d'étude sur le secteur informel, assorti d'un mécanisme d'appui et d'accompagnement du secteur informel, disponible - Nombre des entreprises informelles formalisées et appuyées
5.4. L'économie informelle est encadrée et formalisée progressivement et la productivité est améliorée	5.4.1. Mener une étude complète sur le secteur informel pour faire apparaître les différents sous-créneaux des activités informelles et les résultats des analyses qualitatives sur l'emploi informel 5.4.2. Informer, sensibiliser et appuyer les unités de l'économie informelle dans la formalisation de leurs structures 5.4.3. Concevoir et mettre en place un mécanisme d'accompagnement du secteur informel en favorisant le développement de micro et petites entreprises répondant à certains critères de formalisation progressive et en simplifiant au maximum le régime fiscal adapté à ces micro et petites entreprises.	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'associations ou de groupements sectoriels de PME créés - Nombre des dirigeants PME formés 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre et type de rencontres professionnelles organisées - Nombre et type de contrat d'achat et de vente établis par les PME-cible
6. Développement des secteurs générateurs d'emploi	6.1. Le regroupement des PME par secteur d'activité est effectif et une synergie avec les grandes entreprises développée avec l'appui des groupements professionnels multisectoriels à couverture nationale 6.2. L'accès aux marchés est facilité	<ul style="list-style-type: none"> 6.1.1. Mener des activités de regroupement des PME 6.1.2. Renforcer les capacités de plaider et de négociation des PME 6.2.1. Organiser annuellement des rencontres professionnelles sectorielles (foire, exposition-vente et rencontre acheteur-vendeur) 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'associations ou de groupements sectoriels de PME créés - Nombre des dirigeants PME formés - Nombre et type de rencontres professionnelles organisées - Nombre et type de contrat d'achat et de vente établis par les PME-cible

OBJECTIFS IMMÉDIATS	RÉSULTATS OPÉRATIONNELS	ACTIVITÉS À RÉALISER	INDICATEURS
	6.3. De nouvelles filières porteuses génératrices d'emplois sont développées	<p>6.2.2. Appuyer la participation des opérateurs locaux aux rencontres professionnelles internationales visant l'expansion des échanges commerciaux de la Région Atsimo Andrefana avec le monde</p> <p>6.2.3. Organiser une campagne d'information et de mobilisation des opérateurs de la Région en vue de la dynamisation de la CCI</p> <p>6.2.4. Apporter des appuis matériel, technique et financier à la Chambre de Commerce pour permettre la réalisation de ses activités de documentation et d'information en faveur des opérateurs de la Région</p> <p>6.2.5. Renforcer la capacité du personnel de la Chambre de Commerce dans le domaine de la réalisation de ses activités de documentation et d'information</p> <p>6.3.1. Doter les opérateurs privés d'équipements appropriés de la pêche en haute mer sur le littoral et des matériels de conservation et de transformation des produits</p> <p>6.3.2. Elaborer une stratégie régionale de promotion de l'écotourisme à Sakaraha et Morombe, le tourisme culturel à Ampanihy et Morombe, le tourisme balnéaire à Toliara II, Betsioky, Ampanihy, Morombe</p> <p>6.3.3. Appuyer la mise en œuvre de la stratégie de promotion de l'écotourisme</p> <p>6.3.4. Doter le Service Régional du Tourisme d'appuis matériel et financier pour l'appuyer dans la réalisation de ses activités de promotion du tourisme régional</p> <p>6.3.5. Mener des activités de formation à destination des exploitants artisans sur les techniques d'exploitation minière artisanale, les procédures d'octroi de permis minier, les obligations des titulaires de permis miniers (fiscales, sécurité au travail, etc.) pour la promotion des activités d'extraction ou d'exploitation minière</p> <p>6.3.6. Mettre en place un Bureau d'Administration Minière (BAM) au niveau des chefs-lieux des districts de Sakaraha, Betsioky, Ampanihy, Benenitra, Beroroha pour améliorer la commercialisation des produits du secteur minier (détermination des pierres et des prix, scellage, sécurisation des acheteurs, etc.)</p> <p>6.3.7. Mettre en place un centre de lapidairerie pour la transformation des pierres en vue de rehausser la valeur ajoutée des produits dans deux districts prioritaires</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de PME bénéficiaires d'appuis à l'expansion de leurs échanges commerciaux internationaux - Types d'activités d'appui disponibles par la CCI - Type de filières porteuses développées - Nombre d'opérateurs privés promus dans les nouvelles filières porteuses - Nombre et type de nouveaux emplois créés - Nombre de permis miniers octroyés - Nombre d'exploitants miniers formés - Nombre de BAM implantés - Nombre de cartes professionnelles délivrées par le BAM - Nombre de cartes rouges d'exportation délivrées

OBJECTIFS IMMÉDIATS	RÉSULTATS OPÉRATIONNELS	ACTIVITÉS À RÉALISER	INDICATEURS
		<p>6.3.8. Mener des activités de formation en procédures d'exportation des produits miniers, procédures d'octroi de cartes d'exportateurs</p> <p>6.3.9. Appuyer l'élaboration d'une stratégie régionale d'exploitation des produits miniers à caractère industriel potentiels dans la Région Atsimo Andrefana, tels que l'ilménite, le charbon minéral, le calcaire, le ciment, etc.</p> <p>6.3.10. Élaborer un guide pour les exportateurs de produits miniers</p> <p>6.3.11. Vulgariser le guide auprès des exportateurs de produits miniers</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de nouveaux emplois créés dans le secteur minier - Une stratégie régionale d'exploitation de produits miniers industriels disponible - Un guide pour les exportateurs de produits miniers disponible - Augmentation des redevances minières
6.4. Le tissu industriel régional est relancé en générant de nouveaux emplois		<p>6.4.1. Actualiser l'étude des filières porteuses à haute valeur ajoutée pour la promotion des investissements et de l'industrie locale (coton, arachide, huiles essentielles, jatropha, pêche, agro-alimentaire, les technologies de l'information et de la communication, etc.)</p> <p>6.4.2. Concevoir une stratégie régionale de relance du secteur industriel dans les secteurs manufacturier, agro-alimentaire, minier, huiles essentielles</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Un rapport d'études des filières porteuses pour la promotion des investissements et de l'industrie locale - Liste des filières priorisées et des districts bénéficiaires - Une stratégie régionale de relance du secteur industriel disponible
6.5. L'entrepreneuriat féminin et les groupements professionnels des femmes entrepreneurs sont développés		<p>6.5.1. Mener une étude sur l'entrepreneuriat féminin dans la Région et identifier les besoins des femmes entrepreneurs sur le plan de la recherche de la qualité et de la productivité</p> <p>6.5.2. Appuyer la conception et la mise en œuvre d'un programme d'actions régional d'appui au développement de l'entrepreneuriat féminin (formation, financement, matériels, ressources humaines qualifiées, accès aux marchés, etc.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Un rapport d'étude détaillé de l'entrepreneuriat disponible - Un programme d'actions régional de développement de l'entrepreneuriat féminin disponible - Nombre de femmes entrepreneurs bénéficiaires du programme d'actions mis en œuvre

OBJECTIFS IMMÉDIATS	RÉSULTATS OPÉRATIONNELS	ACTIVITÉS À RÉALISER	INDICATEURS
<p>7. Amélioration de l'accès aux facteurs de production</p>	<p>7.1. Les flux financiers pour soutenir et promouvoir l'emploi indépendant et la micro et petite entreprise sont augmentés</p>	<p>7.1.1. Etablir un diagnostic sur les IMF et institutions bancaires potentiellement partenaires de la SRPE</p> <p>7.1.2. Sécuriser une dotation en fonds de crédit en faveur des IMF et institutions bancaires partenaires</p> <p>7.1.3. Mobiliser d'autres IMF à étendre leurs zones d'intervention dans la Région Atsimo Andrefana</p> <p>7.1.4. Organiser des séances de renforcement des capacités des IMF partenaires pour rendre plus efficaces leurs interventions par rapport aux objectifs de promotion des MPE et de l'emploi indépendant</p> <p>7.1.5. Concevoir les programmes d'accompagnement des promoteurs de petites entreprises (aide à l'identification de l'idée de projet, élaboration de l'étude de projet et du plan d'affaires, formation GERME, appui au financement, accompagnement)</p> <p>7.1.6. Mettre en œuvre des programmes d'accompagnement des promoteurs de petites entreprises</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Un rapport de diagnostic sur les IMF et institutions bancaires potentiellement partenaires de la SRPE - Un mécanisme de dotation en fonds de crédit en faveur des IMF et institutions bancaires partenaires disponible - Nombre et type de nouvelles IMF opérant dans la Région Atsimo Andrefana - Nombre de promoteurs de petites entreprises bénéficiaires des appuis des programmes d'accompagnement
<p>7.2. Des possibilités d'emploi découlent dans le secteur des infrastructures rurales suivant l'approche HIMO sont améliorées</p>	<p>7.2.1. Mener une étude de faisabilité sur la mise en place d'un mécanisme régional de formation aux techniques HIMO</p> <p>7.2.2. Mettre en place et rendre opérationnel un mécanisme régional de formation aux techniques HIMO</p> <p>7.2.3. Renforcer les capacités des communes dans le domaine de la maîtrise d'ouvrage</p> <p>7.2.4. Identifier les besoins des districts-pilote en infrastructures socio-économiques de base et mettre en place des mécanismes de contribution et de prise en charge de l'entretien récurrent</p> <p>7.2.5. Exécuter des programmes de construction et de réhabilitation d'infrastructures de base (pistes rurales, marchés, ouvrages hydroagricoles, infrastructures scolaires et sanitaires, etc.)</p> <p>7.2.6. Structurer les bénéficiaires d'infrastructures rurales construites et réhabilitées pour mener les activités d'entretien courant des infrastructures</p> <p>7.2.7. Organiser des séances de formation des communes, des associations des fokontany et des usagers dans le domaine de la gestion et de l'exécution de l'entretien courant des infrastructures</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Un rapport de faisabilité, assorti d'un mécanisme régional de formation aux techniques HIMO, disponible - Nombre de communes, responsables et usagers formés - Liste des infrastructures socio-économiques de base à construire ou à réhabilités aux techniques HIMO - Nombre et type d'infrastructures réalisées et nombre d'hommes/jour utilisés en HIMO - Nombre d'emplois et masse salariale générés 	

OBJECTIFS IMMÉDIATS	RÉSULTATS OPÉRATIONNELS	ACTIVITÉS À RÉALISER	INDICATEURS
	7.3. L'accès à la terre et la sécurisation foncière sont assurés	<p>7.3.1. Mettre en place et opérationnaliser des bureaux communaux fonciers ou Birao Ifoton'ny Fananan-tany (BIF) pour faciliter la sécurisation foncière</p> <p>7.3.2. Mettre en place le dialogue social aux niveaux des villages et des communautés, entre les propriétaires fonciers, les responsables villageois, les groupes vulnérables, afin de relever le pouvoir de négociation des groupes défavorisés pour faciliter l'accès à la terre</p> <p>7.3.3. Développer les services offerts par les Centres de Services Agricoles ou CSA (intrants, information commerciale, formation agricole, etc.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de certifications foncières délivrées - Taux de productivité rurale
8. Valorisation du secteur moderne public	8.1. L'adéquation profil-poste est améliorée et répondant aux exigences de la qualité des services	<p>8.1.1. Identifier les besoins en formation professionnelle des Agents de l'Etat dans la Région</p> <p>8.1.2. Elaborer un plan de formation régional des AE</p> <p>8.1.3. Mettre en œuvre le plan de formation régional des AE</p> <p>8.1.4. Concevoir un système de gestion régional des AE et de remplacement approprié des retraités à travers le renforcement du Guichet Unique de la Fonction publique</p> <p>8.1.5. Vulgariser l'installation du Système Intégré de Gestion des Ressources Humaines de l'Etat ou SIGRHE (matériels, logiciels, formation) dans le Chef-Lieu de la Région et les chefs-lieux de districts ainsi que sa maîtrise par le Service de la Fonction Publique pour la mise à jour instantanée et permanente des données sur le personnel dans la Région et au niveau national</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Liste des besoins en formation professionnelle des Agents de l'Etat dans la Région - Un plan de formation régional des AE disponible - Un système de gestion régional des AE disponible - Le SIGRHE disponible et utilisé dans la Région Atsimo Andrefana

OBJECTIFS IMMÉDIATS	RÉSULTATS OPÉRATIONNELS	ACTIVITÉS À RÉALISER	INDICATEURS
AXE STRATEGIQUE 3 : RENFORCEMENT DE LA GOUVERNANCE LOCALE DE L'EMPLOI			
<p>9. Renforcement de la disponibilité et l'application de la législation du travail en faveur de la promotion de l'emploi décent</p>	<p>9.1. Les textes législatifs sont disponibles, connus et respectés</p>	<p>9.1.1. Appuyer les travaux de mise à jour des textes législatifs et réglementaires organisés sous l'égide des structures compétentes à travers des lobbyings auprès des ministères concernés, CNT, CTM</p> <p>9.1.2. Appuyer la participation des groupements des employeurs et des syndicats des travailleurs dans les travaux de mise à jour des textes législatifs et réglementaires</p> <p>9.1.3. Produire et rendre disponible au niveau de la DRFOPETLS un recueil de textes nationaux et des conventions internationales ratifiées par Madagascar en versions malgache et française</p> <p>9.1.4. Définir des stratégies d'information et de sensibilisation sur les textes réglementaires, les conventions internationales ratifiées auprès des employeurs et des travailleurs</p> <p>9.1.5. Dupliquer les moyens et supports d'information et de sensibilisation sur les textes réglementaires, les conventions internationales ratifiées</p> <p>9.1.6. Vulgariser les textes réglementaires régissant le monde du travail (code de travail, réglementation du travail, conventions internationales, etc.)</p> <p>9.1.7. Evaluer les impacts des campagnes d'information et de sensibilisation au niveau des employeurs, des futurs travailleurs, des travailleurs, des chômeurs et d'autres acteurs concernés</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de textes législatifs et réglementaires nouveaux et à jour en harmonie avec les orientations nationales, régionales et les conventions internationales - Un recueil de texte en versions malgache et française disponible - Des stratégies d'information et de sensibilisation sur les textes législatifs et réglementaires disponibles - Des indicateurs-clé du travail décent atteints - Un rapport d'évaluation d'impacts d'information et sensibilisation disponible
<p>10. Promotion du dialogue social</p>	<p>10.1. La structuration des groupements des employeurs et des syndicats des travailleurs est renforcée</p>	<p>10.1.1. Mener des campagnes de sensibilisation et de mobilisation sur le regroupement des employeurs et le renforcement de la syndicalisation des travailleurs</p> <p>10.1.2. Mener des activités de renforcement de capacités des syndicats des travailleurs sur le syndicalisme, les droits syndicaux, les obligations des syndicats, la gestion d'un bureau intersyndical, les conditions de travail, le dialogue social</p> <p>10.1.3. Mener des activités de renforcement de capacités des groupements d'employeurs en matière de structuration, code et réglementation du travail, dialogue social</p> <p>10.1.4. Appuyer l'octroi d'un bureau pour l'Inter-Syndicat de la Région Atsimo Andrefana</p> <p>10.1.5. Doter le Bureau Inter-Syndicat de la Région Atsimo Andrefana de matériels et équipements de bureau et de formation, de centre de documentation</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de groupements professionnels mis en place - Nombre de travailleurs syndiqués - Nombre des membres des groupements et des syndicats formés - Liste des matériels et équipements octroyés - Nombre des travailleurs qui fréquentent le centre de documentation du Bureau de l'Inter-Syndicat

OBJECTIFS IMMÉDIATS	RÉSULTATS OPÉRATIONNELS	ACTIVITÉS À RÉALISER	INDICATEURS
	10.2. La qualité du dialogue social est améliorée	<p>10.2.1. Réaliser la formulation d'un programme d'actions sur la promotion du dialogue social au niveau des entreprises</p> <p>10.2.2. Mettre en œuvre le programme d'actions sur la promotion du dialogue social au niveau des entreprises</p> <p>10.2.3. Organiser des rencontres tripartites relevant des questions du travail, de l'emploi et du développement socio-économique de la Région et du pays</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de comités d'entreprise en place au niveau des entreprises locales
11. Renforcement de la gouvernance locale de l'emploi	11.1. L'efficacité des structures de gestion de la PNSE et de la SRPE est assurée	<p>11.1.1. Réaliser un audit institutionnel de la DRFOPETLS par rapport aux enjeux de la mise en œuvre de la SRPE</p> <p>11.1.2. Appuyer la décentralisation effective de l'OMEF au sein de la DRFOPETLS dans la Région Atsimo Andrefana</p> <p>11.1.3. Doter la DRFOPETLS de moyens d'intervention sur la base des besoins identifiés dans l'audit institutionnel pour la régulation, la facilitation et la mise en œuvre efficace de l'ensemble des actions de la SRPE</p> <p>11.1.4. Organiser des activités de renforcement de capacités aux responsables de la mise en œuvre de la PNSE et SRPE dans le domaine de l'emploi, du management, du suivi et de l'évaluation de programme/projet, de négociation avec les partenaires au développement, des rôles et responsabilités respectifs de toutes les structures concernées</p> <p>11.1.5. Réaliser un atelier de formation en faveur du CRSPERP pour clarifier leurs rôles et responsabilités dans la mise en œuvre de la PNSE et de la SRPE</p> <p>11.1.6. Apporter des appuis matériels au secrétariat permanent du CRSPERP</p> <p>11.1.7. Organiser des sessions de formation en faveur des partenaires sociaux en matière d'éducation et de formation dans le domaine de l'emploi et du travail</p> <p>11.1.8. Appuyer la participation du CRSPERP aux ateliers d'échanges entre les principaux responsables du CNSPERP et CRSPERP pour tirer les meilleures expériences des actions en faveur de la promotion de l'emploi en vue de leur capitalisation</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Un rapport d'audit, incluant la liste des moyens nécessaires disponibles - Des services fournis par OMEF mis en place dans la Région Atsimo Andrefana - Liste des moyens disponibles en faveur de la DRFOPETLS - Des activités de la SRPE réalisées avec des résultats positifs et suivis par le CRSPERP - Nombre des partenaires de la PNSE/SRPE formés - Nombre des représentants du CRSPERP participant aux ateliers d'échanges

OBJECTIFS IMMÉDIATS	RÉSULTATS OPÉRATIONNELS	ACTIVITÉS À RÉALISER	INDICATEURS
	<p>11.2.L'efficacité du système d'information sur l'emploi et la formation est assurée</p>	<p>11.2.1. Faire un état des lieux et une analyse des systèmes d'information sectoriels existants dans la Région Atsimo Andrefana</p> <p>11.2.2. Définir un système performant d'information sur l'emploi et la formation au niveau régional</p> <p>11.2.3. Doter le système de base de données de matériels dans le cadre de son opérationnalisation</p> <p>11.2.4. Organiser des sessions de formation en bilan emploi-formation, suivi et évaluation d'impacts de la SRPE à destination de tous les partenaires impliqués</p> <p>11.2.5. Réaliser un bilan emploi-formation sur une base annuelle</p> <p>11.2.6. Réaliser des études sectorielles périodiques (insertion des diplômés, emploi dans l'économie informelle, emploi dans l'agriculture, emploi l'hôtellerie, emploi dans le commerce, entrepreneuriat féminin, etc.)</p> <p>11.2.7. Réaliser des études d'évaluation d'impact périodique des activités de la SRPE</p> <p>11.2.8. Mettre en place et opérationnaliser un centre de documentation et d'information sur l'emploi au niveau de la DRFOPE/TLS</p> <p>11.2.9. Organiser des présentations publiques des résultats des bilans et des études</p> <p>11.2.10. Appuyer l'institutionnalisation de rencontres scientifiques et techniques entre OMEF, INSTAT et autres organismes spécifiques au niveau local</p> <p>11.2.11. Intégrer une rubrique emploi dans le site web de la Région</p> <p>11.2.12. Intégrer une rubrique emploi de la Région Atsimo Andrefana dans le site web de l'OMEF</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Liste des partenaires impliqués - Un système performant d'information sur l'emploi et la formation au niveau régional disponible - Nombre de partenaires du système d'information sur l'emploi formés - Nombre et type de publications parues - Des publications et bulletins sur l'emploi et le travail disponibles et diffusées - Nombre de professionnels et du public fréquentant le centre de documentation et d'information - Nombre de réunions scientifiques et techniques de la plateforme de concertation et d'action sur les statistiques de l'emploi - Des rubriques et des liens sur l'emploi dans la Région Atsimo Andrefana en ligne

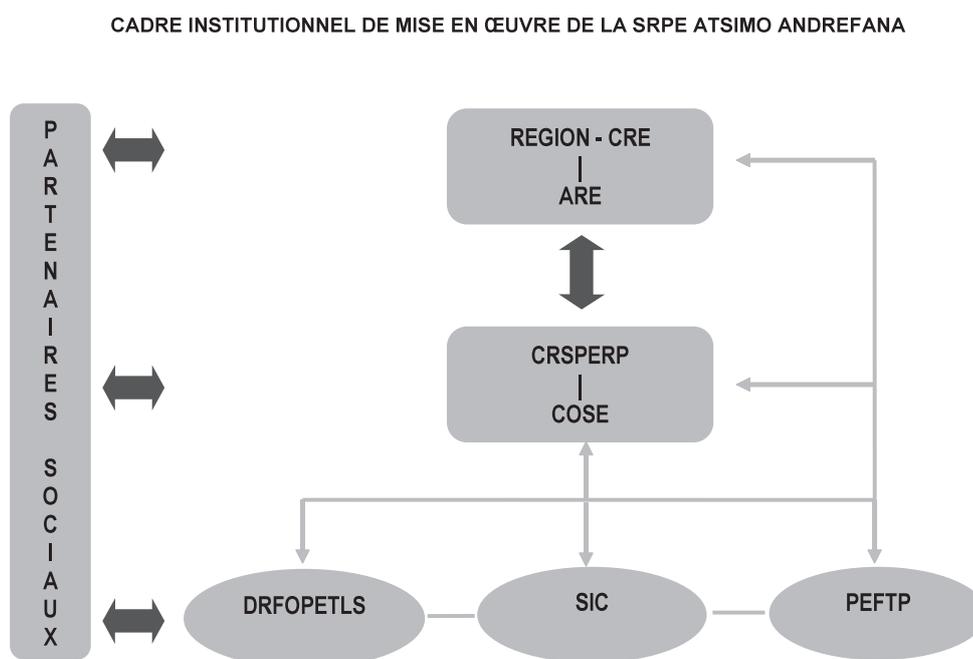
OBJECTIFS IMMÉDIATS	RÉSULTATS OPÉRATIONNELS	ACTIVITÉS À RÉALISER	INDICATEURS
<p>12. Extension de l'accès à la protection sociale</p>	<p>12.1.L'accès à la protection sociale en milieux urbain et rural est renforcé</p>	<p>12.1.1. Mener ensemble des visites de sensibilisation, de contrôle et de suivi de l'application des droits fondamentaux au travail auprès des entreprises par l'Inspection du Travail, la CNaPS et l'OMIT</p> <p>12.1.2. Appuyer la dotation d'équipements et matériels à l'OMIT</p> <p>12.1.3. Mener des campagnes d'information et de sensibilisation des employeurs du secteur formel sur leurs obligations d'améliorer la protection sociale des travailleurs (paiement des cotisations CNaPS et OMIT)</p> <p>12.1.4. Organiser des ateliers de formation en faveur des mandants sociaux sur les régimes et la stratégie d'extension de la protection sociale</p> <p>12.1.5. Organiser une consultation tripartite pour définir des dispositifs de protection sociale adaptés aux communautés de base, des travailleurs indépendants, des travailleurs informels (caisse solidaire de retraite, microassurance santé)</p> <p>12.1.6. Opérationnaliser les dispositifs de protection sociale définis</p> <p>12.1.7. Poursuivre les actions d'information et de sensibilisation de prévention contre le SIDA en milieu de travail</p> <p>12.1.8. Poursuivre les actions d'information et de sensibilisation de prévention du travail des enfants</p> <p>12.1.9. Poursuivre les activités de retrait des enfants travailleurs (éducation, formation professionnelle)</p> <p>12.1.10. Poursuivre les actions d'information, de sensibilisation et de lutte contre les violences envers les femmes</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'individus ayant accès à la protection sociale - Une stratégie régionale de protection sociale disponible - Un dispositif de protection sociale disponible pour les groupes défavorisés - Des conditions de travail améliorées des travailleurs salariés du secteur privé et de la fonction publique - Taux de productivité en milieux urbain et rural - Nombre d'enfants travailleurs tirés du travail précoce

V. CADRE INSTITUTIONNEL ET ORGANISATIONNEL DE LA SRPE

Eu égard à la multitude des activités prévues, la SRPE sera doté d'un cadre institutionnel lui permettant de garantir une meilleure efficacité dans la coordination des actions assignées à l'ensemble des parties prenantes. Le cadre organisationnel définit et agence ainsi un certain nombre de responsabilités, de missions et de tâches de plusieurs ordres comme mentionnées ci-après :

- ♦ La supervision du processus, l'orientation, le jugement et le compte rendu des avancées et la prise des décisions d'ajustement qui pourraient s'avérer utiles ; il s'agit du rôle de pilotage de la stratégie.
- ♦ La mobilisation et l'implication des principaux acteurs ou groupes d'acteurs. Pour cela, il faut les informer, les faire réagir, prendre en compte leurs observations ou suggestions pouvant améliorer la mise en œuvre du SRPE, mais aussi débattre si nécessaire sur l'efficacité et la pertinence de leurs propres actions. C'est le principe de la concertation et du dialogue social sur l'emploi.
- ♦ La conduite opérationnelle du processus d'avancement de l'exécution de la stratégie en prenant toutes les initiatives et décisions que cela implique au niveau relationnel, technique, organisationnel, etc. Le rôle revient au Directeur Régional de la Fonction Publique, de l'Emploi, du Travail et des Lois Sociales qui est le pivot du processus de mise en œuvre.
- ♦ Le suivi des actions, programmes, projets ou mesures prévus lesquels sont menés par tous les acteurs de la SRPE qui devront s'aligner aux résultats des engagements de la stratégie.

A cet effet, le dispositif retenu est présenté comme suit :



♦ L'Unité de Coordination Régionale de l'Emploi (CRE)

Il est institué au niveau de l'administration de la Région, une unité de Coordination Régionale de l'Emploi qui est représentée par l'Assistant Régional de l'Emploi (ARE) sous la co-direction du Chef de Région et du Directeur du Développement Régional (DDR). Tenant compte de ses attributions, la Région assure ses missions de représentation, de pilotage, de coordination et de régulation de la promotion de l'emploi ; les fonctions du Chef de Région et du DDR sont ainsi bénévoles. Toutefois, un assistant permanent spécialisé en emploi appelé Assistant Régional de l'Emploi, supporté par le budget de la Région, assure la représentation de la SRPE vis-à-vis des partenaires, coordonne et suit la mise en œuvre des activités menées par l'organe d'exécution de la SRPE sur le terrain.

♦ Le Comité Régional de Suivi de la Promotion de l'Emploi et de Réduction de la Pauvreté (CRSPERP)

Le CRSPERP réunit la Région, les districts et les communes, les services déconcentrés, les groupements des employeurs, les organisations des travailleurs et la société civile. Le CRSPERP est une structure décentralisée au niveau régional du Comité National de Suivi de la Promotion de l'Emploi et de la Pauvreté (CNSPERP) qui est l'organe intersectoriel de suivi, de concertation, de consultation et de coordination en matière d'emploi, de formation professionnelle et de réduction de la pauvreté dans le pays. Le CNSPERP constitue l'organe de pilotage du PNSE et sert de cadre de coordination et de contrôle des aides au niveau des pouvoirs publics.

Le CRSPERP, en tant qu'organe de pilotage de la SRPE, dispose d'un Comité d'Orientatation et de Suivi de l'Emploi (COSE) et assure les attributions suivantes :

- orientation et pilotage des actions au niveau de la Région et des communes
- approbation du plan de travail annuel de la stratégie
- contrôle des engagements des organes d'exécution
- suivi de la mise en œuvre des actions de la SRPE
- approbation des rapports d'activités.

♦ La Direction Régionale de la Fonction Publique, de l'Emploi, du Travail et des Lois Sociales (DRFOPETLS)

La DRFOPETLS est l'organe d'exécution de la SRPE. Placée sous l'autorité de la Région et du Ministère de la Fonction Publique, de l'Emploi, du Travail et des Lois Sociales, elle assure la responsabilité du fonctionnement et de la gestion des activités de la SRPE avec ses différents services (Fonction Publique, Emploi et Travail). Elle va bénéficier des appuis de la SRPE pour renforcer ses moyens d'intervention et ses capacités en raison des enjeux et de la particularité des activités à mettre en œuvre requérant des apports techniques, matériels et financiers plus spécifiques.

La DRFOPETLS fera appel à des partenaires techniques (cabinets d'études, consultants et experts individuels, organismes spécialisés, centres de formation technique et professionnelle, etc.) pour l'assister dans la réalisation technique de la SRPE.

La SRPE apporte aussi son appui à la décentralisation de l'OMEF pour compléter les services existants dans la réalisation des activités sur terrain.

♦ Le Système d'Information et de Communication de l'Emploi (SIC)

Sous la responsabilité conjointe de la Région et de la DRFOPETLS, le SIC est l'organe de collecte, de consolidation, de traitement et de diffusion des informations sur l'emploi. Il dispose de deux unités techniques, notamment l'Observatoire Malgache de l'Emploi et de la Formation (OMEF) et l'Unité de Communication de l'Emploi (UCE).

L'OMEF assure la collecte, la consolidation et la production périodique des informations sur l'emploi liées aux activités de la SRPE (bilan de l'emploi-formation, études sectorielles, rapports de suivi et évaluation). L'OMEF de la Région Atsimo Andrefana couvre ainsi tous les 9 districts.

Mise en place au sein du SIC, l'UCE est responsable de la mise en œuvre et de l'actualisation de la stratégie de communication interne et externe de la SRPE dès sa phase de démarrage. Elle sera dotée d'un coordonnateur et d'un assistant en communication.

Sans être exhaustives, les tâches respectives du personnel de l'UCE sont :

- ♦ Le coordonnateur est le principal décisionnaire en ce qui concerne les stratégies de communication interne et externe à mettre en œuvre pour la SRPE. Ses principales missions sont : l'administration de son unité, la gestion financière, la représentation en matière de communication, la coordination et la mise en œuvre des activités liées à la communication, l'organisation des réunions internes du cadre institutionnel, la relation avec la presse, la diffusion des informations.
- ♦ L'assistant qui devra être polyvalent assure la production et l'archivage de tous les documents et réalisations audiovisuelles, la création et la gestion des bases de données en communication, la collecte et la diffusion des informations interne et externe sur la SRPE.

En ce qui concerne la communication interne, des réunions hebdomadaires seront organisées au sein du cadre institutionnel au cours des 6 premiers mois de démarrage de la SRPE. Ensuite, elles se feront à chaque quinzaine à partir du 2^{ème} semestre de l'année. Enfin, une réunion mensuelle aura lieu entre les différents acteurs du cadre institutionnel pour une mise au point et un bilan des activités entreprises. Chaque réunion sera sanctionnée d'un procès verbal qui sera archivé et diffusé aux concernés.

Par ailleurs, divers supports et moyens de communication seront privilégiés, entre autres : le tableau d'affichage, la messagerie interne (intranet ou « mail group »), l'annuaire des membres du cadre institutionnel et des partenaires de la SRPE, les rapports d'activités, la communication interpersonnelle.

Pour la communication externe, des actions d'information et sensibilisation adaptées à chaque groupe cible directe ou indirecte de la SRPE seront menées en milieu urbain et rural afin de mobiliser la participation de tous dans la mise en œuvre de la SRPE.

- ♦ La Plateforme de l'Éducation et de la Formation Technique et Professionnelle (PEFTP)

La PEFTP réunit tous les acteurs de l'éducation et de la formation technique et professionnelle partenaires de la SRPE. C'est un organe de concertation, de coordination, de mise en œuvre et de suivi des actions d'éducation et de formation de la stratégie.

Mise en place au sein des ministères concernés, la PEFTP dispose d'un Secrétariat Technique qui est le chef d'orchestre de la mise en œuvre opérationnelle des actions d'éducation et de formation au côté de la DRFOPETLS.

- ♦ Les Groupements des Employeurs, les Syndicats des Travailleurs et les Groupements des Diplômés

Les Groupements des Employeurs, les Syndicats des Travailleurs et les Groupements des Diplômés constituent aussi les partenaires sociaux de la SRPE. Ils participent aux travaux de concertation, d'orientation, d'assistance et de suivi dans la réalisation technique des activités auprès des bénéficiaires.

VI. BUDGET DE LA SRPE

L'estimation du budget de la SRPE est basée sur l'identification des besoins en ressources humaines, matérielles et financières nécessaires à sa mise en œuvre ainsi que de la portée de la stratégie.

Pour son financement, la mobilisation du budget de l'Etat et de la Région est prioritaire dans la mesure où les résultats ont un caractère national et régional. Par ailleurs, la SRPE sollicite la contribution multi-bailleurs, sous forme d'assistance technique ou financière ainsi que le partenariat public – privé – associatif pour les activités directes rattachées à la stratégie.

La SRPE requiert un budget total d'Ar 2 939 208 929 pour la période 2010-2014. Le tableau ci-après présente le chronogramme de mise en œuvre et le budget par activité.

CHRONOGRAMME DE MISE EN ŒUVRE ET BUDGET DE LA SRPE ATSIMO ANDREFANA

OBJECTIFS IMMÉDIATS	RÉSULTATS OPÉRATIONNELS	ACTIVITÉS À RÉALISER	2010		2011		2012		2013		2014		BUDGET EN AR				
			S1	S2													
1. Renforcement de la qualité de l'éducation visant les possibilités offertes en termes d'employabilité et de productivité	1.1. Les conditions de travail du personnel enseignant sont améliorées 1.2. Les établissements scolaires et de formations dotés d'enseignants sont suffisants en qualité et quantité 1.3. L'équité dans l'offre d'éducation en milieu urbain et rural est renforcée	<p>1.1.1. Mener des actions de lobbying auprès du Ministère de Tutelle pour la poursuite des efforts de revalorisation du statut des enseignants, de recrutement de nouveaux enseignants et de gestion de carrière</p> <p>1.2.1. Recruter de nouveaux enseignants et les répartir de manière équitable au niveau de la Région</p> <p>1.2.2. Réaliser des activités de renforcement des qualifications des enseignants, en particulier les enseignants FRAM</p> <p>1.3.1. Revoir le système d'allocation de ressources dans la Région Atsimo Andrefana, en privilégiant les zones enclavées et démunies afin de renforcer l'équité dans l'offre d'éducation</p> <p>1.3.2. Evaluer la situation des établissements scolaires fermés et des 28 salles de classe provisoires pour l'enseignement secondaire répartis dans la Région afin de cibler les travaux de réhabilitation</p> <p>1.3.3. Mener des travaux de réhabilitation des infrastructures scolaires cibles et construire de nouvelles infrastructures scolaires (CEG, Lycée général, Lycée Technique) pour les districts d'Ankazoabo, Benenitra, Beroroha, Sakaraha</p> <p>1.4.1. Mener des inspections de suivi de l'application des disciplines et des normes éducatives au sein des établissements scolaires et de formation</p> <p>1.5.1. Mettre en place avec les conseils des établissements et en concertation avec la Direction de la Formation Technique et Professionnelle (DREN et DRFOPETLS) et des Groupements des Etablissements Techniques et Professionnels les critères d'octroi des bourses et les modalités de distribution</p> <p>1.5.2. Doter les jeunes défavorisés de bourses d'étude</p>												8 900 000			
																2 750 000	
																	3 000 000
																	4 000 000
																	4 000 000
																	253 000 000
																	5 400 000
																	3 000 000
																	33 000 000

OBJECTIFS IMMÉDIATS	RÉSULTATS OPÉRATIONNELS	ACTIVITÉS À RÉALISER	2010	2011	2012	2013	2014	BUDGET EN AR		
2. Adaptation de la formation des compétences aux besoins de l'économie régionale aux échelles quantitatives et qualitatives	2.2. L'adéquation formation-emploi est assurée	2.2.1. Réaliser une étude des besoins en formation et des métiers porteurs correspondant aux besoins actuels et futurs du marché de l'emploi pour une meilleure adéquation formation-emploi							6 000 000	
		2.2.2. Actualiser le Plan de Formation Régional sur la base des résultats de l'étude des besoins en formation							4 000 000	
		2.2.3. Concevoir le Répertoire Régional des Métiers du PFR contenant le descriptif du métier et ses variantes régionales, la liste des compétences nécessaires pour l'exercice du métier, le référentiel de formation, la liste des pré-requis pour entreprendre la formation dans le métier								4 000 000
		2.2.4. Mettre en place un système régional de qualification professionnelle, d'évaluation des qualifications et de reconnaissance des compétences (attestations, certificats, diplômes)								6 000 000
		2.2.5. Mener une évaluation des dispositifs de formation technique et professionnelle formels et informels existants afin d'identifier les structures, les artisans et les partenaires d'exécution du PFR								6 000 000
		2.2.6. Etablir la liste des établissements publics et privés de formation professionnelle susceptibles de mettre en œuvre les formations programmées, sélectionner les établissements partenaires sur la base des critères d'éligibilité prédéfinis et procéder à la mise en place du partenariat								600 000
		2.2.7. Réaliser une étude sur les mécanismes de contrats-cadre « formation-production » entre les acteurs de l'éducation et la formation et le secteur privé								4 000 000
		2.2.8. Préparer les contrats-cadre avec les partenaires								600 000
		2.2.9. Appuyer l'organisation annuelle d'une rencontre socio-économique sur les ILDE menée par la Région								20 000 000

OBJECTIFS IMMÉDIATS	RÉSULTATS OPÉRATIONNELS	ACTIVITÉS À RÉALISER	2010	2011	2012	2013	2014	BUDGET EN AR
	2.3. Les établissements publics et privés de formation professionnelle ont des capacités renforcées	2.3.1. Mener des activités de formation des enseignants/chefs d'établissement et du personnel administratif						8 100 000
		2.3.2. Mener des activités d'appui aux centres de formation techniques et professionnelle (réhabilitation/extension/construction, équipements techniques et administratifs)						185 000 000
	2.4. Un programme de formation professionnelle pour le secteur de l'économie informelle est conçu et mis en œuvre	2.4.1. Concevoir et mettre en œuvre un programme de formation professionnelle destiné aux artisans, à leurs employés et apprentis et aux formateurs de l'économie informelle						4 000 000
		2.4.2. Mettre en œuvre le programme de formation professionnelle destiné aux artisans, à leurs employés et apprentis et aux formateurs de l'économie informelle						8 000 000
	2.5. Un programme de qualification des jeunes est développé	2.5.1. Organiser la formation initiale pour les jeunes ruraux scolarisés à plein temps et les apprentis en filière pêche, agriculture, artisanat, tourisme, transformation agro-alimentaire, BTP, menuiserie, etc. sur la base de l'apprentissage des métiers de base (AMB)						7 200 000
		2.5.2. Encadrer et appuyer la formation par apprentissage sur le tas ou par alternance pour les jeunes vulnérables et les déscolarisés						21 600 000
	2.6. Les primo-demandeurs, les chômeurs, les travailleurs ayant perdu leur emploi ont des capacités renforcées	2.6.1. Concevoir des programmes d'amélioration de l'employabilité des primo-demandeurs, des chômeurs, des travailleurs ayant perdu leur emploi (stage d'initiation à la vie professionnelle, contrat d'insertion des diplômés, contrat de réinsertion professionnelle, etc.)						12 000 000
		2.6.2. Mettre en place un Fonds Régional d'Insertion à l'Emploi (Etat – Région – Secteur Privé) pour financer les programmes d'amélioration de l'employabilité et d'insertion						84 000 000
	2.7. Un programme de qualification des ruraux « Développement des Métiers Ruraux (DMR) » est développé	2.7.1. Mener des activités d'alphabetisation fonctionnelle et de formation professionnelle modulée complétée par l'approche TREE du BIT en faveur des adultes ruraux pour les métiers porteurs en agriculture, élevage, artisanat, travaux publics						25 500 000

OBJECTIFS IMMÉDIATS	RÉSULTATS OPÉRATIONNELS	ACTIVITÉS À RÉALISER	2010	2011	2012	2013	2014	BUDGET EN AR	
3. Facilitation de l'accès à l'information sur les formations et les métiers dans la Région	3.2. L'accès à l'information sur les formations et les métiers au niveau régional est facilité	3.2.1. Mettre en place un Centre de Ressources à l'Emploi (CRE) en information et conseil en matière d'orientation professionnelle et d'emploi (ICOPE) au sein de la DRFOPELTS et au niveau des deux districts-pilotes						35 000 000	
		3.2.2. Organiser un atelier de concertation régionale pour la structuration et la conception du manuel de procédures du CRE, incluant les outils pédagogiques, les supports de communication, le canevas de sélection de partenaires, le profil de conseillers						4 000 000	
		3.2.3. Identifier et former les conseillers ICOPE du CRE issus des partenaires publics, privés et associatifs						8 000 000	
		3.2.4. Informer le public de la mise en place et l'opérationnalisation du CRE						7 450 000	
		3.2.5. Réaliser une étude pour la pérennisation du CRE en se basant sur les expériences développées et les besoins exprimés par les entités partenaires						4 000 000	
	4. Développement de la culture de la formation continue pour l'amélioration du niveau de compétences des travailleurs	4.1. L'accès des travailleurs et des entreprises à la formation continue est assuré	4.1.1. Mener une étude d'identification et de conception de programmes et instruments de financement de la formation continue						4 000 000
			4.1.2. Informer et sensibiliser les travailleurs et les entreprises sur la nécessité de la formation continue						5 300 000
			4.1.3. Identifier et évaluer les besoins en formation des travailleurs et des entreprises						4 000 000
			4.1.4. Appuyer les entreprises dans l'élaboration de leurs plans de formation						3 050 000
			4.1.5. Inviter les entreprises à participer aux programmes de formation continue						6 000 000
		4.1.6. Elaborer des référentiels de compétences professionnelles					3 000 000		
		4.1.7. Créer un partenariat avec les organisations et structures professionnelles dans le domaine de la formation continue					4 000 000		
		4.1.8. Mener des activités de formation des consultants des prestataires privés, responsables de formation d'entreprises, formateurs des centres de formation professionnelle qui vont assurer la mise en œuvre des plans de formation des entreprises					2 400 000		
		4.1.9. Mettre en œuvre les plans de formation des entreprises					12 000 000		

OBJECTIFS IMMÉDIATS	RÉSULTATS OPÉRATIONNELS	ACTIVITÉS À RÉALISER										BUDGET EN AR	
		2010		2011		2012		2013		2014			
		S1	S2	S1	S2	S1	S2	S1	S2	S1	S2		
5. Amélioration de la productivité des entreprises et des ruraux	5.1. La qualité des productions et des produits des paysans est améliorée	5.1.1. Identifier les besoins des districts, des communes et des paysans sur le plan de la recherche de la qualité et de la productivité dans les filières riziculture, manioc, maïs, pois du cap, petits ruminants, artisanat (marqueterie, vannerie, tapis mohair), transformation agro-alimentaire (fruit, produits laitiers), pêche, huiles essentielles, coton, arachide, jatropha, tourisme, en vue de l'accès aux marchés extérieurs, sources de revenus et d'emplois et élaborer un curricula de formation										12 000 000	
		5.1.2. Organiser des séances de renforcement de capacités « Qualité - Productivité - Marché » dans les filières riziculture, manioc, maïs, pois du cap, petits ruminants, artisanat (marqueterie, vannerie, tapis mohair), transformation agro-alimentaire (fruit, produits laitiers), pêche, huiles essentielles, coton, arachide, jatropha, tourisme										36 000 000	
		5.2.1. Identifier les structures d'appuis susceptibles d'aider les porteurs de projet dans la création et le développement des micro et petites entreprises										4 000 000	
		5.2.2. Développer des partenariats opérationnels avec les structures d'appui identifiées pour le montage des projets des promoteurs en vue d'avoir accès aux mécanismes et dispositifs de financement développés par la SRPE et le renforcement de leurs capacités dans le domaine de la gestion et du développement de leurs MPE										45 000 000	
		5.3.1. Elaborer un plan de formation pour le secteur artisanal (PFSA) dans les perspectives de formalisation et de renforcement de la professionnalisation des artisans										6 000 000	
5.3. La productivité des artisans est améliorée grâce au renforcement de leurs capacités		5.3.2. Organiser un atelier régional de validation du PFSA et une table ronde pour le financement du PFSA										4 000 000	
		5.3.3. Mettre en œuvre le PFSA										55 550 000	
		5.3.4. Réaliser l'évaluation des activités et des impacts du PFSA										4 000 000	
		5.3.5. Sur la base des recommandations de l'évaluation, élaborer et valider un schéma directeur pour la pérennisation des acquis du PFSA										7 000 000	

OBJECTIFS IMMÉDIATS	RÉSULTATS OPÉRATIONNELS	ACTIVITÉS À RÉALISER	2010	2011	2012	2013	2014	BUDGET EN AR
	5.3.6. Mener des activités d'appui (matériel et financier) au CERAM et aux Chambres de Métiers, entités partenaires dans la réalisation de la PFSA							4 000 000
	5.4. L'économie informelle est encadrée et formalisée progressivement et la productivité est améliorée	5.4.1. Mener une étude complète sur le secteur informel pour faire apparaître les différents sous-cronaux des activités informelles et les résultats des analyses qualitatives sur l'emploi informel 5.4.2. Informer, sensibiliser et appuyer les unités de l'économie informelle dans la formalisation de leurs structures 5.4.3. Concevoir et mettre en place un mécanisme d'accompagnement du secteur informel en favorisant le développement de micro et petites entreprises répondant à certains critères de formalisation progressive et en simplifiant au maximum le régime fiscal adapté à ces micro et petites entreprises						6 000 000 1 500 000 24 000 000
6. Développement des secteurs générateurs d'emploi	6.1. Le regroupement des PME par secteur d'activité est effectif et une synergie avec les grandes entreprises développée avec l'appui des groupements professionnels multisectoriels à couverture nationale	6.1.1. Mener des activités de regroupement des PME 6.1.2. Renforcer les capacités de plaider et de négociation des PME						8 100 000 2 400 000

OBJECTIFS IMMÉDIATS	RÉSULTATS OPÉRATIONNELS	ACTIVITÉS À RÉALISER	2010	2011	2012	2013	2014	BUDGET EN AR	
	6.2. L'accès aux marchés est facilité	6.2.1. Organiser annuellement des rencontres professionnelles sectorielles (foire, exposition-vente et rencontre acheteur-vendeur)						15 000 000	
		6.2.2. Appuyer la participation des opérateurs locaux aux rencontres professionnelles internationales visant l'expansion des échanges commerciaux de la Région Atsimo Andrefana avec le monde						18 700 000	
		6.2.3. Organiser une campagne d'information et de mobilisation des opérateurs de la Région en vue de la redynamisation de la CCI						1 500 000	
		6.2.4. Apporter des appuis matériel, technique et financier à la CCI pour permettre la réalisation de ses activités de documentation et d'information en faveur des opérateurs de la Région						4 000 000	
		6.2.5. Mener des activités de renforcement de capacité du personnel de la CCI dans le domaine de la réalisation de ses activités de documentation et d'information						1 400 000	
	6.3. De nouvelles filières porteuses génératrices d'emplois sont développées	6.3.1. Doter les opérateurs privés d'équipements appropriés de la pêche en haute mer sur le littoral et des matériels de conservation et de transformation des produits							30 000 000
		6.3.2. Elaborer une stratégie régionale de promotion de l'écotourisme à Sakaraha et Morombe, le tourisme culturel à Ampanihy et Morombe, le tourisme balnéaire à Toliara II, Betioky, Ampanihy, Morombe							6 000 000
		6.3.3. Appuyer la mise en œuvre de la stratégie régionale de promotion de l'écotourisme							18 000 000
		6.3.4. Doter le Service Régional du Tourisme d'appuis matériel et financier pour l'appuyer dans la réalisation de ses activités de promotion du tourisme régional							4 000 000
		6.3.5. Mener des activités de formation à destination des exploitants artisanaux sur les techniques d'exploitation minière artisanale, les procédures d'octroi de permis minier, les obligations des titulaires de permis miniers (fiscales, sécurité au travail, etc.) pour la promotion des activités d'extraction ou d'exploitation minière							4 000 000

OBJECTIFS IMMÉDIATS	RÉSULTATS OPÉRATIONNELS	ACTIVITÉS À RÉALISER	2010	2011	2012	2013	2014	BUDGET EN AR
		6.3.6. Mettre en place un centre de lapidaire pour la transformation des pierres en vue de relever la valeur ajoutée des produits dans deux districts prioritaires						180 000 000
		6.3.7. Mener des activités de formation en procédures d'exportation des produits miniers, procédures d'octroi de cartes d'exportateurs						5 400 000
		6.3.8. Appuyer l'élaboration d'une stratégie régionale d'exploitation des produits miniers à caractère industriel potentiels dans la Région Atsimo Andrefana, tels que l'ilménite, le charbon minéral, le calcaire, le ciment, etc.						6 000 000
		6.3.9. Élaborer un guide pour les exportateurs de produits miniers						6 750 000
		6.3.10. Vulgariser le guide auprès des exportateurs de produits miniers						1 500 000
	6.4. Le tissu industriel régional est relancé en générant de nouveaux emplois	6.4.1. Actualiser l'étude des filières porteuses à haute valeur ajoutée pour la promotion des investissements et de l'industrie locale (coton, arachide, huiles essentielles, jatropha, pêche, agro-alimentaire, les technologies de l'information et de la communication, etc.)						6 000 000
		6.4.2. Concevoir une stratégie régionale de relance du secteur industriel dans les secteurs manufacturier, agro-alimentaire, minier, huiles essentielles						6 000 000
	6.5. L'entrepreneuriat féminin et les groupements professionnels des femmes entrepreneurs sont développés	6.5.1. Mener une étude sur l'entrepreneuriat féminin dans la Région et identifier les besoins des femmes entrepreneures sur le plan de la recherche de la qualité et de la productivité						6 000 000
		6.5.2. Appuyer la conception et la mise en œuvre d'un programme d'actions régional d'appui au développement de l'entrepreneuriat féminin (formation, financement, matériels, ressources humaines qualifiées, accès aux marchés, etc.)						31 000 000

OBJECTIFS IMMÉDIATS	RÉSULTATS OPÉRATIONNELS	ACTIVITÉS À RÉALISER	2010		2011		2012		2013		2014		BUDGET EN AR	
7. Amélioration de l'accès aux facteurs de production	7.1. Les flux financiers pour soutenir et promouvoir l'emploi indépendant et la micro et petite entreprise sont augmentés	7.1.1. Etablir un diagnostic sur les IMF et institutions bancaires potentiellement partenaires de la SRPE											4 000 000	
		7.1.2. Sécuriser une dotation en fonds de crédit en faveur des IMF et institutions bancaires partenaires												148 571 429
		7.1.3. Mobiliser d'autres IMF à étendre leurs zones d'intervention à Atsimo Andrefana												4 425 000
		7.1.4. Organiser des séances de renforcement de capacités des IMF partenaires pour rendre plus efficaces leurs interventions par rapport aux objectifs de promotion des MPE et de l'emploi indépendant												4 400 000
		7.1.5. Concevoir des programmes d'accompagnement des promoteurs de petites entreprises (aide à l'identification de l'idée de projet, élaboration de l'étude de projet et du plan d'affaires, formation GERME, appui au financement, accompagnement)												4 000 000
		7.1.6. Mettre en œuvre des programmes d'accompagnement des promoteurs de petites entreprises												61 200 000

OBJECTIFS IMMÉDIATS	RÉSULTATS OPÉRATIONNELS	ACTIVITÉS À RÉALISER	2010	2011	2012	2013	2014	BUDGET EN AR
7.2. Des possibilités d'emploi découlent dans le secteur des infrastructures rurales suivant l'approche HIMO sont améliorées		7.2.1. Mener une étude de faisabilité sur la mise en place d'un mécanisme régional de formation aux techniques HIMO						20 000 000
		7.2.2. Mettre en place et rendre opérationnel un mécanisme régional de formation aux techniques HIMO						6 000 000
		7.2.3. Renforcer les capacités des communes dans le domaine de la maîtrise d'ouvrage						11 250 000
		7.2.4. Identifier les besoins des districts-pilote en infrastructures socio-économiques de base et mettre en place des mécanismes de contribution et de prise en charge de l'entretien récurrent						24 000 000
		7.2.5. Exécuter des programmes de construction et de réhabilitation d'infrastructures de base (pistes rurales, marchés, ouvrages hydroagricoles, infrastructures scolaires et sanitaires, etc.)						200 000 000
		7.2.6. Structurer les bénéficiaires d'infrastructures rurales construites et réhabilitées pour l'entretien courant des infrastructures						15 000 000
		7.2.7. Organiser des séances de formation des communes, des associations des fokontany et des usagers dans le domaine de la gestion et de l'exécution de l'entretien courant des infrastructures						23 500 000
7.3. L'accès à la terre et la sécurisation foncière sont assurés		7.3.1. Mettre en place et opérationnaliser des bureaux communaux fonciers ou Birao Ifoton'ny Fananan-tany (BIF) pour faciliter la sécurisation foncière						78 200 000
		7.3.2. Mettre en place le dialogue social aux niveaux des villages et des communautés, entre les propriétaires fonciers, les responsables villageois, afin de relever le pouvoir de négociation des groupes défavorisés pour faciliter l'accès à la terre						11 050 000
		7.3.3. Développer les services offerts par les Centres de Services Agricoles (intrans, information commerciale, formation agricole, etc.)						24 000 000

OBJECTIFS IMMÉDIATS	RÉSULTATS OPÉRATIONNELS	ACTIVITÉS À RÉALISER	2010		2011		2012		2013		2014		BUDGET EN AR	
			S1	S2										
8. Valorisation du secteur moderne public	8.1. L'adéquation profil-poste est améliorée et répondant aux exigences de la qualité des services	8.1.1. Identifier les besoins en formation professionnelle des Agents de l'Etat dans la Région											24 000 000	
		8.1.2. Elaborer un plan de formation régional des AE											8 000 000	
		8.1.3. Mettre en œuvre le plan de formation régional des AE											10 800 000	
		8.1.4. Concevoir un système de gestion régional des AE et de remplacement approprié des retraités à travers le renforcement du Guichet Unique de la Fonction publique												6 000 000
		8.1.5. Vulgariser l'installation du Système Intégré de Gestion des Ressources Humaines de l'Etat ou SIGRHE (matériels, logiciels, formation) dans le Chef-Lieu de la Région et les chefs-lieux de districts ainsi que sa maîtrise par le Service de la Fonction Publique pour la mise à jour instantanée et permanente des données sur le personnel dans la Région et au niveau national												65 280 000
AXE STRATEGIQUE 3 : RENFORCEMENT DE LA GOUVERNANCE LOCALE DE L'EMPLOI			S1	S2										
9. Renforcement de la disponibilité et l'application de la législation du travail en faveur de la promotion de l'emploi décent	9.1. Les textes législatifs sont disponibles, connus et respectés	9.1.1. Appuyer les travaux de mise à jour des textes législatifs et réglementaires organisés sous l'égide des structures compétentes à travers des lobbyings auprès des ministères concernés, CNT, CTM											6 200 000	
		9.1.2. Appuyer la participation des groupements des employeurs et des syndicats des travailleurs dans les travaux de mise à jour des textes législatifs et réglementaires											4 200 000	
		9.1.3. Produire et rendre disponible au niveau de la DRFOPETLS un recueil de textes nationaux et des conventions internationales ratifiées par Madagascar en versions malgache et française												6 000 000
		9.1.4. Définir des stratégies d'information et de sensibilisation sur les textes réglementaires, les conventions internationales ratifiées auprès des employeurs et des travailleurs												1 012 500
		9.1.5. Dupliquer les moyens et supports d'information et de sensibilisation sur les textes réglementaires, les conventions internationales ratifiées												33 360 000
		9.1.6. Vulgariser les textes réglementaires régissant le monde du travail (code de travail, règlementation du travail, conventions internationales, etc.)												6 960 000
		9.1.7. Evaluer les impacts des campagnes d'information et de sensibilisation au niveau des employeurs, des futurs travailleurs, des travailleurs, des chômeurs et d'autres acteurs concernés												24 000 000

OBJECTIFS IMMÉDIATS	RÉSULTATS OPÉRATIONNELS	ACTIVITÉS À RÉALISER	2010	2011	2012	2013	2014	BUDGET EN AR	
10. Promotion du dialogue social	10.1. La structuration des groupements des employeurs et des syndicats des travailleurs est renforcée	10.1.1. Mener des campagnes de sensibilisation et de mobilisation sur le regroupement des employeurs et le renforcement de la syndicalisation des travailleurs						28 000 000	
		10.1.2. Mener des activités de renforcement de capacités des syndicats des travailleurs sur le syndicalisme, les droits syndicaux, les obligations des syndicats, la gestion d'un bureau intersyndical, les conditions de travail, le dialogue social						12 000 000	
		10.1.3. Mener des activités de renforcement de capacités des groupements d'employeurs en matière de structuration, code et réglementation du travail, dialogue social						30 600 000	
		10.1.4. Appuyer l'octroi d'un bureau pour l'Inter-Syndicat de la Région Atsimo Andrefana						4 000 000	
	10.2. La qualité du dialogue social est améliorée	10.2.1. Réaliser la formulation d'un programme d'actions sur la promotion du dialogue social au niveau des entreprises							4 000 000
		10.2.2. Mettre en œuvre le programme d'actions sur la promotion du dialogue social au niveau des entreprises							15 600 000
		10.2.3. Organiser des rencontres tripartites relevant des questions du travail, de l'emploi et du développement socio-économique de la Région et du pays							5 000 000

OBJECTIFS IMMÉDIATS	RÉSULTATS OPÉRATIONNELS	ACTIVITÉS À RÉALISER	2010	2011	2012	2013	2014	BUDGET EN AR
11. Renforcement de la gouvernance locale de l'emploi	11.1 L'efficacité des structures de gestion de la PNSE et de la SRPE est assurée	11.1.1. Réaliser un audit institutionnel de la DRFOPELTS par rapport aux enjeux de la mise en œuvre de la SRPE						4 000 000
		11.1.2. Appuyer la décentralisation effective du VATSI et de l'OMEF au sein de la DRFOPELTS dans la Région Atsimo Andrefana						2 000 000
		11.1.3. Doter la DRFOPELTS de moyens d'intervention sur la base des besoins identifiés dans l'audit institutionnel pour la régulation, la facilitation et la mise en œuvre efficace de l'ensemble des actions de la SRPE						76 000 000
		11.1.4. Organiser des activités de renforcement de capacités aux responsables de la mise en œuvre de la PNSE et SRPE dans le domaine de l'emploi, du management, du suivi et de l'évaluation de programme/projet, de négociation avec les partenaires au développement, des rôles et responsabilités respectifs de toutes les structures concernées						6 400 000
		11.1.5. Réaliser un atelier de formation en faveur du CRSPERP pour clarifier leurs rôles et responsabilités dans la mise en œuvre de la PNSE et de la SRPE						4 000 000
		11.1.6. Apporter des appuis matériels au secrétariat permanent du CRSPERP						2 000 000
		11.1.7. Organiser des sessions de formation en faveur des partenaires sociaux en matière d'éducation et de formation dans le domaine de l'emploi et du travail						6 000 000
		11.1.8. Appuyer la participation du CRSPERP aux ateliers d'échanges entre les principaux responsables du CNSPERP et CRSPERP pour tirer les meilleures expériences des actions en faveur de la promotion de l'emploi en vue de leur capitalisation						6 000 000

OBJECTIFS IMMÉDIATS	RÉSULTATS OPÉRATIONNELS	ACTIVITÉS À RÉALISER	2010	2011	2012	2013	2014	BUDGET EN AR
	11.2. L'efficacité du système d'information sur l'emploi et la formation est assurée	11.2.1. Faire un état des lieux et une analyse des systèmes d'information sectoriels existants dans la Région Atsimo Andrefana						6 000 000
		11.2.2. Définir un système performant d'information sur l'emploi et la formation au niveau régional						7 000 000
		11.2.3. Doter le système de base de données de matériels dan le cadre de son opérationnalisation						8 000 000
		11.2.4. Organiser des sessions de formation en bilan emploi-formation, suivi et évaluation d'impacts de la SRPE à destination de tous les partenaires impliqués						8 000 000
		11.2.5. Réaliser un bilan emploi-formation sur une base annuelle						30 000 000
		11.2.6. Réaliser des études sectorielles périodiques (insertion des diplômés, emploi dans l'économie informelle, emploi dans l'agriculture, emploi l'hôtellerie, emploi dans le commerce, entrepreneuriat féminin, etc.)						36 000 000
		11.2.7. Réaliser des études d'évaluation d'impact périodique des activités de la SRPE						12 000 000
		11.2.8. Mettre en place et opérationnaliser un centre de documentation et d'information sur l'emploi au niveau de la DRFOPETLS						5 000 000
		11.2.9. Organiser des présentations publiques des résultats des bilans et des études						36 000 000
		11.2.10. Appuyer l'institutionnalisation de rencontres scientifiques et techniques entre OMEF, INSTAT et autres organismes spécifiques au niveau local						1 000 000
		11.2.11. Intégrer une rubrique emploi dans le site web de la Région						1 000 000

OBJECTIFS IMMÉDIATS	RÉSULTATS OPÉRATIONNELS	ACTIVITÉS À RÉALISER	2010	2011	2012	2013	2014	BUDGET EN AR
12. Extension de l'accès à la protection sociale	12.1. L'accès à la protection sociale en milieux urbain et rural est renforcé	12.1.1. Mener ensemble des visites de sensibilisation, de contrôle et de suivi de l'application des droits fondamentaux au travail auprès des entreprises par l'Inspection du Travail, la CNaPS et l'OMIT						14 400 000
		12.1.2. Appuyer la dotation d'équipements et matériels à l'OMIT et à la CNaPS						30 000 000
		12.1.3. Mener des campagnes d'information et de sensibilisation des employeurs du secteur formel sur leurs obligations d'améliorer la protection sociale des travailleurs (paiement des cotisations CNaPS et OMIT)						61 400 000
		12.1.4. Organiser des ateliers de formation en faveur des mandants sociaux sur les régimes et la stratégie d'extension de la protection sociale						16 000 000
		12.1.5. Organiser une consultation tripartite pour définir des dispositifs de protection sociale adaptés aux communautés de base, des travailleurs indépendants, des travailleurs informels (caisse solidaire de retraite, microassurance santé)						6 000 000
		12.1.6. Opérationnaliser les dispositifs de protection sociale définis						50 000 000
		12.1.7. Poursuivre les actions d'information et de sensibilisation de prévention contre le SIDA en milieu de travail						31 000 000
		12.1.8. Poursuivre les actions d'information et de sensibilisation de prévention du travail des enfants						15 600 000
		12.1.9. Poursuivre les activités de retrait des enfants travailleurs (éducation, formation professionnelle)						11 250 000
		12.1.10. Poursuivre les actions d'information, de sensibilisation et de lutte contre les violences envers les femmes						10 000 000
COÛT DU PLAN DE COMMUNICATION ET MOBILISATION DE RESSOURCES DE LA SRPE								105 900 000
TOTAUX EN ARIARY								2 939 208 929

RECAPITULATION DU BUDGET PAR OBJECTIF IMMEDIAT

OBJECTIFS IMMÉDIATS	RÉSULTATS OPÉRATIONNELS	BUDGET EN AR
AXE STRATEGIQUE 1 : ACCÈS À L'EMPLOI PAR LE DÉVELOPPEMENT LOCAL DES COMPÉTENCES		825 850 000
1. Renforcement de la qualité de l'éducation visant les possibilités offertes en termes d'employabilité et de productivité	1.1. Les conditions de travail du personnel enseignant sont améliorées 1.2. Les établissements scolaires et de formations dotés d'enseignants sont suffisants en qualité et quantité 1.3. L'équité dans l'offre d'éducation en milieu urbain et rural est renforcée 1.4. La qualité de l'offre éducative est rehaussée 1.5. Un dispositif de bourses en faveur des jeunes nécessiteux est mis en place	8 900 000 5 750 000 261 000 000 5 400 000 36 000 000
2. Adaptation de la formation des compétences aux besoins de l'économie régionale aux échelles quantitatives et qualitatives	2.1. L'adéquation formation-emploi est assurée 2.2. Les établissements publics et privés de formation professionnelle ont des capacités renforcées 2.3. Un programme de formation professionnelle pour le secteur de l'économie informelle est conçu et mis en œuvre 2.4. Un programme de qualification des jeunes est développé 2.5. Les primo-demandeurs, les chômeurs, les travailleurs ayant perdu leur emploi ont des capacités renforcées 2.6. Un programme de qualification des ruraux « Développement des Métiers Ruraux (DMR) » est développé	51 200 000 193 100 000 12 000 000 28 800 000 96 000 000 25 500 000
3. Facilitation de l'accès à l'information sur les formations et les métiers dans la Région	3.1. L'accès à l'information sur les formations et les métiers au niveau régional est facilité	58 450 000
4. Développement de la culture de la formation continue pour l'amélioration du niveau de compétences des travailleurs	4.1. L'accès des travailleurs et des entreprises à la formation continue est assuré	43 750 000
AXE STRATEGIQUE 2 : DYNAMISATION DES SECTEURS GENERATEURS D'EMPLOI ET VALORISATION DU SECTEUR MODERNE PUBLIC		1 324 476 429
5. Amélioration de la productivité des entreprises et des ruraux	5.1. La qualité des productions et des produits des paysans est améliorée 5.2. L'accès des porteurs d'idées de projet aux services des structures d'appui et de conseil est facilité 5.3. La productivité des artisans est améliorée grâce au renforcement de leurs capacités 5.4. L'économie informelle est encadrée et formalisée progressivement et la productivité est améliorée	48 000 000 49 000 000 80 550 000 31 500 000
6. Développement des secteurs générateurs d'emploi	6.1. Le regroupement des PME par secteur d'activité est effectif et une synergie avec les grandes entreprises développée avec l'appui des groupements professionnels multisectoriels à couverture nationale 6.2. L'accès aux marchés est facilité 6.3. De nouvelles filières porteuses génératrices d'emplois sont développées 6.4. Le tissu industriel régional est relancé en générant de nouveaux emplois 6.5. L'entrepreneuriat féminin et les groupements professionnels des femmes entrepreneurs sont développés	10 500 000 40 600 000 261 650 000 12 000 000 37 000 000

OBJECTIFS IMMÉDIATS	RÉSULTATS OPÉRATIONNELS	BUDGET EN AR
7. Amélioration de l'accès aux facteurs de production	7.1. Les flux financiers pour soutenir et promouvoir l'emploi indépendant et la micro et petite entreprise sont augmentés	226 596 429
	7.2. Des possibilités d'emploi décent dans le secteur des infrastructures rurales suivant l'approche HIMO sont améliorées	229 750 000
8. Valorisation du secteur moderne public	7.3. L'accès à la terre et la sécurisation foncière sont assurés	113 250 000
	8.1. L'adéquation profil-poste est améliorée et répondant aux exigences de la qualité des services	114 080 000
AXE STRATEGIQUE 3 : RENFORCEMENT DE LA GOUVERNANCE LOCALE DE L'EMPLOI		682 982 500
9. Renforcement de la disponibilité et l'application de la législation du travail en faveur de la promotion de l'emploi décent	9.1. Les textes législatifs sont disponibles, connus et respectés	81 732 500
10. Promotion du dialogue social	10.1. La structuration des groupements des employeurs et des syndicats des travailleurs est renforcée	74 600 000
	10.2. La qualité du dialogue social est améliorée	24 600 000
11. Renforcement de la gouvernance locale de l'emploi	11.1. L'efficacité des structures de gestion de la PNSE et de la SRPE est assurée	106 400 000
	11.2. L'efficacité du système d'information sur l'emploi et la formation est assurée	150 000 000
12. Extension de l'accès à la protection sociale	12.1. L'accès à la protection sociale en milieu urbain et rural est renforcé	245 650 000
COÛT DU PLAN DE COMMUNICATION ET MOBILISATION DE RESSOURCES DE LA SRPE		105 900 000
TOTAUX EN ARIARY		2 948 208 929

VII. MECANISME DE PROGRAMMATION ET DE SUIVI-EVALUATION DE LA SRPE

Pour réaliser la stratégie régionale et en garantir des résultats satisfaisants, il est nécessaire d'adopter une méthodologie organisée de suivi-évaluation et un mécanisme performant de contrôle qui portera sur les avancées, les résultats et les impacts des actions en termes qualitatif et quantitatif sur la base des indicateurs retenus.

Le système de suivi-évaluation de la SRPE repose sur les principes, outils et supports suivants :

- revue initiale
- plan de travail annuel ou PTA de la SRPE
- mécanisme de suivi trimestriel
- revue à mi-parcours, évaluation spécifique et évaluation finale.

♦ **Une revue initiale de la SRPE**

Au démarrage de la stratégie, il est fondamental d'organiser des réunions de planification avec la participation de tous les organes de pilotage et d'exécution. Ces réunions vont permettre de partager les informations concernant la SRPE, le budget disponible, partenaires impliqués, de clarifier et déterminer les modalités d'intervention, de reporting et de monitoring.

♦ **Un plan de travail annuel ou PTA de la SRPE**

La planification des activités dès la phase de démarrage à travers un PTA permettra d'assurer la conformité des activités à entreprendre en fonction des priorités régionales et nationales, en début de chaque année. Le PTA sera préparé par l'organe d'exécution de la SRPE en consultation avec toutes les parties prenantes. Il intégrera les axes globaux de la stratégie et donnera les orientations, les directives stratégiques, techniques et financières.

♦ **Un mécanisme de suivi trimestriel**

Un mécanisme de suivi et contrôle technique et financier trimestriel sera institué par le biais des réunions et d'audit institutionnel dont les résultats seront compilés dans un rapport d'avancement trimestriel. Ce mécanisme permettra d'apprécier la progression, examiner les obstacles, évaluer l'efficacité des interventions et apporter les stratégies d'amélioration de la SRPE.

Le rapport d'avancement trimestriel comporte les principaux points suivants :

- sur la base des indicateurs prédéfinis, l'avancement des activités au cours du trimestre par rapport aux objectifs et résultats, les problèmes rencontrés et les solutions adoptées pendant l'exécution, les changements intervenus en mettant en évidence leur impact sur la stratégie
- les activités prévues pour le trimestre suivant avec le calendrier et les responsabilités de mise en œuvre
- les états financiers avec le détail des dépenses autorisées, conformément au budget approuvé.

Les états financiers doivent faire l'objet de rapports financiers suivant les procédures et les formats exigés par les contributeurs de fonds.

♦ **Une revue à mi-parcours, des évaluations spécifiques et une évaluation finale**

Pour toute évaluation, le processus et le calendrier des travaux, les procédures et méthodes d'évaluation, et les questions à aborder seront arrêtés d'un commun accord au sein du cadre institutionnel de pilotage et d'exécution de la stratégie. Les évaluations ont pour but de faire état de l'avancement réel de la SRPE par rapport à l'atteinte de son objectif de développement et de ses objectifs opérationnels.

Une revue à mi-parcours, constituant l'étape d'appréciation des résultats escomptés, de confirmation des choix optionnels de la stratégie avec la détermination des ajustements et modifications qui s'imposent, se tiendra au moment le plus adéquat pendant la période de mise en œuvre de la SRPE.

Des évaluations spécifiques internes et externes feront partie des mécanismes de suivi et d'évaluation de la stratégie ; il s'agit d'apporter des éclairages spécifiques concernant l'exécution de tout ou partie des activités de la SRPE ou de certains aspects de modalités de sa mise en œuvre. L'audit financier et technique externe de la SRPE pourrait être réalisé en tant que besoin.

Au terme de la durée de 5 ans énoncée, une évaluation finale de la SRPE sera menée. Elle permettra de fournir une vue plus large et plus dynamique des effets de la stratégie durant son exécution et de décider de la suite réservée à la stratégie et de ses acquis. Les termes de référence de la revue finale seront élaborés et arrêtés d'un commun accord au sein des organes de pilotage et d'exécution.

VIII.CONDITIONS DE REUSSITE DE LA SRPE

Des conditionnalités méritent d'être prises en compte pour garantir les conditions favorables pour l'exécution de la SRPE. Par rapport aux différents objectifs immédiats, elles constituent des éléments environnementaux dont leur considération par l'ensemble des parties prenantes et à tous les niveaux permettra sans nul doute de mieux circonscrire les risques d'entraves qui pourraient limiter l'efficacité et l'efficacité des interventions menées.

Ces conditionnalités sont de plusieurs sortes et concernent les aspects suivants : (i) prise de conscience et internalisation de la transversalité du traitement des questions relatives à l'emploi, (ii) capacité à organiser les convergences et les complémentarités dans l'orientation comme dans l'action concernant l'emploi, (iii) disponibilité et fluidité des informations sur l'emploi, (iv) le renforcement et la viabilité du dialogue social, (v) mise en œuvre efficace du plan de communication et de mobilisation de ressources.

♦ **Prise de conscience et internalisation de la transversalité du traitement des questions relatives à l'emploi**

L'emploi occupe un espace transversal devant obliger tous les acteurs socio-économiques à prendre en considération la dimension « emploi » dans les stratégies et les politiques de développement à différentes échelles de responsabilités ; il importe de cultiver des réflexes décisionnels d'élargissement des objectifs spécifiquement macro-économiques et sectoriels à des choix stratégiques et opérationnels fixés sur l'emploi.

Des volontés politiques au niveau central et au niveau décentralisé doivent s'affirmer davantage pour engager une politique sans retour pour le plein emploi. L'allocation des ressources nationales et décentralisées dans le financement de la politique nationale et des stratégies régionales de l'emploi constitue un gage réel de la prise de conscience et de l'internalisation des priorités accordées à l'emploi.

♦ **Capacité à organiser les convergences et les complémentarités dans l'orientation comme dans l'action concernant l'emploi**

L'efficacité et l'efficacité de la SRPE sont tributaires de la qualité des instruments et des espaces privilégiant la participation et la contribution de l'ensemble des acteurs concernés aussi bien au niveau de la conception que de l'action. La co-responsabilité de mise en œuvre de la stratégie ne repose pas sur un objectif de moyens mais de résultats ; c'est la raison pour laquelle le leadership des CRSPERP doit se matérialiser par l'apport contributif et substantiel des entités membres en termes de ressources techniques et de disponibilité de temps. Le rôle d'orientation du CRSPERP nécessite l'adoption des méthodes de travail facilitant des vues de convergence pour garantir l'appropriation par les acteurs des processus impulsés par la SRPE.

Les organes de pilotage et d'exécution doivent constamment rechercher les formes de mobilisation des acteurs de l'emploi pour que l'action de la SRPE engendre des flux de légitimité et de pertinence auprès des bénéficiaires et des partenaires tout en valorisant des synergies d'actions avec les programmes et projets existants pour assurer la capitalisation des expériences développées et la recherche des effets d'échelle possibles. Dans la pratique, une concertation réelle entre les parties doit être favorisée pour la planification et l'organisation des activités pour que la démarche consolide l'efficacité de l'action par le développement et l'exploitation des initiatives de groupes.

♦ **Disponibilité et fluidité des informations sur l'emploi**

L'information joue un rôle capital dans la promotion de l'emploi et les acteurs doivent en prendre conscience ; en effet, compte tenu de la transversalité de l'emploi, il est important de conjuguer les systèmes d'information macro-économiques et sectoriels pour donner une place active à toute décision et à toute initiative pouvant promouvoir l'emploi. Les institutions collaboratrices du PNSE et du SRPE devront garder à l'esprit, comme un des fondamentaux de pro-activité et d'efficacité, que leur contribution dans la libération et la fluidité des données et des informations permet de mieux cerner le traitement des questions relatives à l'emploi.

L'OMEF qui devra être décentralisé à travers l'appui de la SRPE, a un rôle-clé à jouer dans les mécanismes de suivi du programme dans la mesure où les informations statistiques produites permettront de mesurer le niveau d'effets des activités tant du PNSE que de la SRPE.

Par ailleurs, les résultats des études sectorielles et des enquêtes périodiques menées par les institutions spécialisées (INSTAT, OMEF, BIT, PNUD, etc.) constituent également des sources de données multiples qui vont permettre de suivre les résultats des actions entreprises dans le cadre de la SRPE pour les différents secteurs contribuant à la promotion de l'emploi.

♦ **Renforcement et viabilité du dialogue social**

La Direction Régionale de la Fonction Publique, de l'Emploi, du Travail et des Lois Sociales est appelé à jouer un rôle central pour la promotion et le suivi du dialogue social. Le rôle des mandants dans le dialogue social élargi doit être défini et leur représentativité garantie.

La culture du dialogue social mérite d'être vulgarisée au niveau régional. Il est aussi indispensable d'augmenter la capacité à la fois d'écoute entre les mandants et de remise en question en permanence des méthodes d'analyse et des choix d'action, eu égard à l'évolution du contexte socio-culturel du Sud et des règles socio-économiques engendrées par la globalisation.

En évoquant l'aspect de viabilité, le dialogue social doit être une affaire d'abord des nationaux. Des actions de formation en faveur des mandants tripartites sont requises pour l'internalisation des valeurs et des démarches communes et convergentes vis-à-vis du monde de travail, notamment pour la définition du contenu « emploi » des politiques macro-économiques. L'assistance des partenaires au développement de Madagascar doit être comprise comme un accompagnement limité dans le temps et pour des champs spécifiques et techniques par rapport à des besoins particuliers exprimés par les mandants.

Un engagement plus actif du secteur privé dans le dialogue social est nécessaire car il constitue l'élément moteur du circuit économique et décisionnel.

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

♦ **Mise en œuvre efficace du plan de communication et de mobilisation de ressources**

L'implication effective et permanente de l'ensemble des acteurs et des bénéficiaires de la SRPE nécessite une attention particulière à l'élaboration et la mobilisation d'un plan de communication. En effet, la qualité et la fréquence de l'information transmise s'inscrivent parmi les conditions essentielles de réussite de la stratégie.

C'est pourquoi, la présente stratégie est accompagnée d'un plan de communication (PLANCOM) dont le principal exécutant est l'Unité de Communication interne et externe. Au cours du processus de mise en œuvre, l'Unité de Communication devra toujours tenir compte du contexte socio-économique de la région, du rôle stratégique de l'organisation existante et des caractéristiques des informations de la SRPE à diffuser. De ce fait, une mise à jour périodique du PLANCOM est une nécessité absolue.

De manière générale, 2 objectifs sous-tendent le PLANCOM, à savoir : l'opérationnalisation du SIC de la SRPE et la participation locale favorisée par une communication de masse adaptée. La stratégie de communication adoptée est étroitement liée aux différentes cibles suivantes :

- La population de la Région Atsimo Andrefana
- Les Collectivités Territoriales Décentralisées (CTD)
- Les Services Techniques Déconcentrés (STD)
- Les Partenaires Techniques et Financiers (PTF)
- Les Partenaires Sociaux (employeurs, travailleurs et société civile)
- Les opérateurs locaux, les investisseurs nationaux et internationaux, les touristes
- Les Organisations Non-Gouvernementales (ONG)

Le financement adéquat et suffisant de la SRPE est une des conditions de sa réussite et il convient de mobiliser des ressources financières adaptées pour couvrir les besoins et la durée projetée des activités. Plus particulièrement, pour la mobilisation des ressources nécessaires aux actions directes, les organes de pilotage et d'exécution doivent catalyser de manière soutenue et efficace les contacts et les coopérations avec d'autres partenaires au développement pour assurer les importants investissements nécessaires et complémentaires aux activités de la SRPE.

La SRPE devra se doter d'un système de financement adapté et évolutif. C'est dans ce cadre que la Région, le Gouvernement et les partenaires sociaux devront approfondir toutes les pistes de financement possibles pour pouvoir lever toutes les options consensuelles servant au financement de la SRPE, telles que :

- ♦ Affectation d'un budget annuel pour la SRPE au niveau de la région
- ♦ Mobilisation de ressources auprès des bailleurs de fonds partenaires de la Région et du pays
- ♦ Apports des employeurs et des travailleurs
- ♦ Affectation d'une part des recettes fiscales qui seront renforcées à travers une stratégie régionale de relance de la fiscalité locale
- ♦ Apports des employeurs et des travailleurs.

De ce fait, la SRPE doit se doter d'un mécanisme permettant d'assurer le suivi des ressources mobilisées. A cet effet, la CRE entreprendra les actions suivantes :

- Etablissement d'un cadre d'engagement annuel à développer au niveau de la CRE
- Organisation annuelle d'une table ronde des PTF sur la base d'un calendrier à décider au niveau de la CRE
- Intégration de la SRPE dans tous les cadres de programmation de développement à Madagascar.

PLAN DE COMMUNICATION ET DE MOBILISATION DE RESSOURCES DE LA SRPE

ACTIONS STRATEGIQUES	RÉSULTATS OPÉRATIONNELS	ACTIVITÉS À RÉALISER	INDICATEURS DE RESULTATS	PERIODE	BUDGET EN AR
OBJECTIF IMMÉDIAT 1 : OPERATIONNALISATION DU SYSTEME D'INFORMATION ET DE COMMUNICATION DE LA SRPE					
1. Mise en place du SIC	1.1. Le SIC est mis en place et opérationnel	1.1.1. Recruter et former le personnel de l'UCE 1.1.2. Doter le SIC de matériels et équipements nécessaires	- Taux de réalisation des activités du PLANCOM	1 ^{er} Trimestre 2010	32 000 000
OBJECTIF IMMÉDIAT 2 : DIFFUSION DE LA SRPE ET MOBILISATION DE LA PARTICIPATION LOCALE A TRAVERS DES CAMPAGNES DE COMMUNICATIONS DE MASSE					
2. Sensibilisation de la presse	2.1. La participation des médias locaux est assurée	2.1.1. Créer un pool de journalistes pour la couverture de la SRPE	- Niveau de participation des tous les acteurs dans la SRPE	1 ^{er} Trimestre 2010 1 ^{er} Trimestre 2012	500 000
		2.1.1. Etablir une convention de partenariat avec les médias locaux	- Taux de réalisation des activités de la SRPE	2012	200 000
		2.1.2. Former les acteurs des médias locaux sur le concept de l'emploi, la SRPE et les informations sur l'emploi		1 ^{er} Trimestre 2010 1 ^{er} Trimestre 2012	3 000 000
3. Diffusion de la SRPE	3.1. La SRPE est connue du public et la participation locale est effective	3.1.1. Produire des supports d'information et de communication de masse (document SRPE, bouclette, brochure, affichages, dépliant, Tee-shirt, banderoles, pochette, documents électroniques, etc.)		Toute l'année	18 000 000
		3.1.1.1. Mener des campagnes d'information et de communication sur la SRPE		Toute l'année	4 000 000
		3.1.2. Diffuser des spots publicitaires sur la SRPE dans les médias audiovisuels		Toute l'année	800 000
		3.1.3. Organiser des manifestations culturelles sur la SRPE		Toute l'année	3 000 000
		3.1.4. Organiser des séances d'information et de sensibilisation avec les notables régionaux		Chaque année	1 000 000
		3.1.5. Intégrer mensuellement une insertion presse sur la SRPE dans les journaux régionaux et nationaux		Toute l'année	800 000
		3.1.6. Organiser des conférences de presse périodiques sur la SRPE		4 fois par an	1 500 000
		3.1.7. Concevoir et diffuser des mini-reportages et documentaires sur les activités de la SRPE		Toute l'année	1 500 000
3.1.8. Faire périodiquement des émissions radio-télévisées (plateaux) sur la SRPE		4 fois par an	1 000 000		

ACTIONS STRATEGIQUES	RÉSULTATS OPÉRATIONNELS	ACTIVITÉS À RÉALISER	INDICATEURS DE RESULTATS	PERIODE	BUDGET EN AR	
4. Evaluation des campagnes d'information menées	4.1. Les impacts des campagnes d'information sont connus et de nouvelles orientations sont émises	4.1.1. Mener une évaluation des campagnes d'information dans tous les districts 4.1.2. Organiser un atelier de présentation des résultats de l'évaluation	- Grille d'évaluation - Rapport d'évaluation - Plan de communication actualisé	Une fois par an A chaque fin de semestre	10 000 000 5 000 000	
OBJETIF IMMEDIAT 3 : MOBILISATION DE RESSOURCES DE LA SRPE						
5. Identification d'un système de financement adapté	5.1. La SRPE est officiellement remis	5.1.1.1. Dupliquer en versions hard copy et électroniques la SRPE	- Le système de financement	Toute l'année	6 000 000	
		5.1.2. Organiser une réunion technique pour la préparation de la table ronde des bailleurs de fonds	- Cadre d'engagement	1 ^{er} Trimestre de chaque année	1 000 000	
		5.1.3. Organiser une conférence de presse pour la remise et le lancement officiels de la SRPE	- Nombre et type de PTF impliqués dans le financement de la SRPE	1 ^{er} Trimestre 2010	3 000 000	
	5.2. L'obtention d'un financement pour la mise en œuvre de la SRPE	5.2.1. Organiser une table ronde des bailleurs de fond	- Flux financiers et matériels	2 ^{ème} Trimestre de chaque année	7 000 000	
		5.2.2. Organiser une conférence de presse l'issue de la table ronde pour la restitution des résultats	- Disponibilisés	A l'issue de chaque table ronde	300 000	
		5.2.3. Insérer une insertion presse dans les journaux nationaux pour la restitution des résultats de la table ronde	- Taux de réalisations des activités		800 000	
		5.2.4. Produire et transmettre périodiquement des rapports d'avancement, de suivi et des besoins auprès des PTF impliqués			2 ^{ème} Semestre chaque année	500 000
		5.2.5. Organiser annuellement un atelier de concertation et de suivi de la SRPE avec les PTF				5 000 000
	TOTAUX EN ARIARY					105 900 000

ANNEXES

ANNEXE 1 : REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- * Analyse des indicateurs clés du marché du travail dans la Région Atsimo Andrefana. OMEF. 2009
- * Analyse des secteurs porteurs dans la Région Atsimo Andrefana. OMEF. 2008
- * Contribution au répertoire des métiers de base et référentiels de formation. Gouvernement de Madagascar. BIT. PNUD. Août 2004
- * Créer des emplois productifs pour faire reculer la pauvreté et accélérer le développement. BIT Genève. Mars 2004
- * Deuxième rapport national de suivi des OMD Madagascar. PNUD. 2007
- * Document Cadre de Politique Nationale de l'Emploi. Ministère du Travail et des Lois Sociales. Décembre 2003
- * Document de projet : Appui au développement de l'auto-emploi des femmes. MINFOPTELS. BIT. Janvier 2009
- * Economie informelle, travail non déclaré et administration du travail. José Luis Daza. BIT Genève. Juin 2005
- * Enquête Nationale sur le travail des enfants à Madagascar. INSTAT. UNICEF. BIT - IPEC. 2007
- * Le Défi de l'expansion de l'enseignement secondaire et de la formation à Madagascar. Banque Mondiale. 2008
- * L'Ingénierie de la formation professionnelle et technique. Ministère de l'Education. Gouvernement de Québec. 2004
- * Manuel Bilan Emploi-Formation. Département de la politique de l'emploi. BIT Genève. Juin 2008
- * Monographie Région Atsimo Andrefana. 2008
- * Pauvreté, marché du travail et croissance pro-pauvres à Madagascar. Jean-Pierre Lachaud. BIT. 2008
- * Plan de relance de l'économie à Madagascar. GEM. FIVMPAMA. Juin 2009
- * Programme National de Soutien à l'Emploi. MINFOPTELS. OIT. Octobre 2006
- * Programme Pour le Travail Dégénéré 2009-2012. Madagascar. BIT. Juillet 2009
- * Projet « Pour rendre opérationnelle une croissance économique favorable à la réduction durable de la pauvreté par la promotion de l'emploi décent ». Gouvernement de Madagascar. Agence Suédoise de Développement International (ASDI). BIT. Mars 2006
- * ENTE. INSTAT/BIT - IPEC/UNICEF. 2007
- * EPM 2005. INSTAT
- * Rapport Annuel 2008 du Projet mise en œuvre de la Politique Nationale de l'Alphabétisation et du Programme National du Plein Emploi. PNUD. Décembre 2008
- * Rapport d'activités 2007. Aide et Action Madagascar. 2007
- * Rapport final sur le contrôle physique des effectifs des agents de l'Etat en vue de l'opérationnalisation du logiciel SIGRHE et de l'apurement du fichier solde. MINFOP. Office Statistique et Informatique pour la Programmation du Développement (OSIPD). Septembre 2009
- * Rapport National sur le Développement Humain – Madagascar 2006. Les technologies de l'information et de la communication au service du développement humain. 2006
- * Rapport national sur le développement de l'éducation à Madagascar. MEN. 2008
- * S'affranchir de la pauvreté par le travail : Madagascar, Vision nationale sur l'Emploi. Octobre 2003
- * SPROUT : Projet d'appui à la mise en œuvre du volet EFTP du programme « Education pour tous les enfants malgaches ». BIT. Janvier 2005
- * Tendances mondiales de l'emploi. BIT Genève. Janvier 2008
- * Tendances récentes et situation actuelle de l'éducation et de la formation des adultes (EDFoa). Rapport National de Madagascar. Direction de l'alphabétisation. Avril 2008

ANNEXE 2 : LISTE DES CONVENTIONS RATIFIEES PAR MADAGASCAR

MADAGASCAR

Membre depuis 1960

N°	Convention	Date de ratification
4	Convention sur le travail de nuit, 1919	01/11/1960
6	Convention sur le travail de nuit des enfants, 1919	01/11/1960
11	Convention sur le droit d'association, 1921	01/11/1960
12	Convention sur la réparation des accidents du travail, 1921	10/08/1962
13	Convention sur la céruse, 1921	01/11/1960
14	Convention sur le repos hebdomadaire, 1921	01/11/1960
19	Convention sur l'égalité de traitement, 1925	10/08/1962
26	Convention sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928	01/11/1960
29	Convention sur le travail forcé, 1930	01/11/1960
41	Convention (révisée) du travail de nuit, 1934	01/11/1960
81	Convention sur l'inspection du travail, 1947	21/12/1971
87	Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	01/11/1960
88	Convention sur le service de l'emploi, 1948	03/06/1998
95	Convention sur la protection du salaire, 1949	01/11/1960
97	Convention sur les travailleurs migrants (révisée), 1949	14/06/2001
98	Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949	03/06/1998
100	Convention sur l'égalité de rémunération, 1951	10/08/1962
105	Convention sur l'abolition du travail forcé, 1957	06/06/2007
111	Convention concernant la discrimination, 1958	11/08/1961
116	Convention portant révision des articles finals, 1961	01/06/1964
117	Convention sur la politique sociale, 1962	01/06/1964
118	Convention sur l'égalité de traitement, 1962	22/06/1964
119	Convention sur la protection des machines, 1963	01/06/1964
120	Convention sur l'hygiène, 1964	21/11/1966
122	Convention sur la politique de l'emploi, 1964	21/11/1964
124	Convention sur l'examen médical des adolescents, 1965	23/10/1967
127	Convention sur le poids maximum, 1967	04/01/1971
129	Convention sur l'inspection du travail (agriculture), 1969	21/12/1971
132	Convention sur les congés payés (révisée), 1970	08/02/1972
138	Convention sur l'âge minimum, 1973	31/05/2000
144	Convention sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976	22/04/1997
159	Convention sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983	03/06/1998
173	Convention sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992	03/06/1998
182	Convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999	04/10/2001
185	Convention sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003	06/06/2007

ANNEXE 3 : GLOSSAIRE DES TERMES RELATIFS AU MARCHE DU TRAVAIL

1. **Chômage** : mesure du nombre total de personnes sans emploi.
2. **Chômeur** : personne qui, durant une courte période de référence indiquée, a été (a) sans travail, (b) actuellement disponible pour travailler, et (c) à la recherche d'un travail. Le chômeur est aussi une personne qui ne travaille pas actuellement, mais qui a pris des dispositions pour faire un travail rémunéré ou autonome à une date ultérieure à la période de référence.
3. **Emploi** : 1) mesure du nombre total de personnes employées. 2) poste régulier de travail rémunéré; selon la définition classique, seule les travailleurs salariés ont un « emploi ». L'usage a élargi le concept, qui recouvre désormais toute tâche afférente au travail ; ainsi, toute personne employée, rémunérée ou indépendante, peut être considérée comme ayant un emploi.
4. **Employé** : personne ayant effectué un travail quelconque – pendant au moins une heure durant la période de référence indiquée – moyennant un traitement ou salaire (emploi rémunéré), un bénéfice ou un gain familial (travail autonome). Une personne est également considérée comme employée si elle a un travail, mais a été temporairement inactive durant la période de référence.
5. **Inactif** : personne qui n'est ni employée ni au chômage, ou – ce qui est équivalent – qui ne fait pas partie de la main-d'œuvre.
6. **Main-d'œuvre** : somme de toutes les personnes dépassant un âge indiqué (défini au niveau national comme « l'âge actif ») et qui ont été employées ou au chômage pendant une courte période de référence indiquée ; la main-d'œuvre est la mesure la mieux connue de la population économiquement active, et elle est également connue sous le vocable « population actuellement active ». La main-d'œuvre (emploi + chômage) + la population économiquement inactive = la population totale d'âge actif d'un pays.
7. **Marché du travail** : lieu virtuel (intangibles) où les travailleurs se font concurrence pour les emplois et où les employeurs se font concurrence pour les travailleurs. Les analystes utilisent des informations sur le marché du travail, y compris des statistiques comme le rapport emploi population et le taux de chômage pour évaluer le bon fonctionnement du marché du travail et montrer comment et/ou pourquoi la main-d'œuvre disponible et la demande de travail ne coïncident pas en un équilibre parfait.
8. **Population actuellement active** : meilleure mesure connue de la population économiquement active, également appelée « main-d'œuvre » (voir définitions ci-dessous) ou « offre d'emploi ».
9. **Population économiquement active** : toutes les personnes fournissant la main-d'œuvre pour la production de biens et services dans une période de référence précise ; autrement dit, toutes les personnes ayant entrepris une activité économique (également appelée « activités de marché »), selon la définition du Système de comptabilité nationale (SCN) 1993 des Nations Unies (2) pendant la période mesurée.
10. **Rapport emploi-population** : nombre de personnes employées en pourcentage de la population en âge de travailler. Cet indicateur mesure la proportion de la population qui pourrait travailler (d'âge actif) et qui travaille effectivement ; il fournit donc des informations sur l'efficacité de l'économie en matière de création d'emplois.
11. **Taux d'activité (ou taux de participation)** : somme des personnes dans la main-d'œuvre en pourcentage de la population d'âge actif. Cet indicateur sert à mesurer la taille relative de la main-d'œuvre disponible pour la production de biens et services.
12. **Taux de chômage** : chômage en pourcentage de la main-d'œuvre totale (emploi + chômage). Cet indicateur est largement utilisé pour mesurer la main-d'œuvre disponible.
13. **Taux d'inactivité** : somme de toutes les personnes inactives en pourcentage de la population en âge de travailler. À l'inverse du taux d'activité, le taux d'inactivité sert à mesurer la taille relative de la population qui *ne fournit pas* une main-d'œuvre disponible pour la production de biens et services.
14. **Travail** : le verbe « travailler » signifie « exercer une activité économique » ou – ce qui est équivalent – « fournir de la main-d'œuvre comme facteur de production de biens et services » ; le substantif « travail » est utilisé indifféremment pour désigner les deux acceptions du terme « emploi » – par exemple, une personne qui fournit du travail peut dire qu'elle « a du travail » ou qu'elle « a un emploi ».
15. **Travailleur** : synonyme informel du terme « employé ».
16. **Travailleur découragé** : personne sans travail disponible pour le travail, mais qui n'a pas cherché du travail (et ne peut donc être classée parmi les « chômeurs »), estimant qu'il n'y a pas de travail pour elle. D'après le système de classification standard, le travailleur découragé fait partie des inactifs, même si de nombreux analystes souhaiteraient qu'il figure au nombre des chômeurs pour donner une plus large mesure de la main d'œuvre disponible. Le terme « découragé » implique une certaine renonciation, indiquant que le travailleur découragé a tout simplement renoncé à tout espoir de trouver du travail, estimant par exemple qu'il n'a pas les qualifications voulues, ne sait où ni comment chercher du travail, ou pense qu'aucun travail adéquat n'est disponible. Par conséquent, on peut dire que le travailleur découragé est « involontairement » inactif.

Source : BIT, « *Global Employment Trend Youth 2000* » Version française.

ANNEXE 4 : RÉPARTITION PAR INSTITUTION ET PAR DISTRICTS DES RETRAITÉS D'ICI 2015

District	MAEP	MDN	MECI	MEEFT	MEN	MFB	MINFOP ETLS	MIN JUS	MIN SANPF	MJSCL	MPTC	MR FDAT	MT	MTPM	SESI	TOTAL
Ampanihy Ouest	1	1	1	-	42	-	-	4	8	-	2	-	-	-	2	68
Ankazoabo Sud	1	3	-	-	27	1	-	-	6	-	-	-	-	-	2	44
Benenitra	1	1	-	-	4	1	-	-	3	-	-	-	-	-	-	13
Beroroha	-	1	1	-	21	1	-	-	2	-	-	-	-	-	-	26
Betioky Sud	8	3	-	-	41	2	-	2	18	-	1	-	-	-	1	79
Morombe	1	-	1	-	43	-	-	6	17	-	-	-	-	3	1	75
Sakaraha	2	-	-	-	56	-	-	2	7	-	-	-	-	-	14	81
Toliary I	29	32	13	6	372	45	5	25	78	23	4	8	1	12	22	685
Toliary II	12	1	-	-	182	-	-	1	14	-	1	-	-	-	-	217
Total	55	42	16	6	788	50	5	40	153	23	8	8	1	15	42	1 288

Source : DSI, MINFOPETLS, 2009

ANNEXE 5 : LISTE DES INSTITUTIONS DU SECTEUR EDUCATIF ET FORMATIF

Institution	Lieu d'implantation	Formalisation	Nombre des formateurs	Filière ou Module	Matière	Profil des Sortants	Appui insertion	Suivi des formés
Publique								
Lycée professionnelle et technique	Toliara ville	Formel	ND	Techniques de gestion et secrétariat, Dessinateur Métreur, Mécanique automobile, Electrotechnique, Fabrication mécanique, Informatique et Bureautique, Art culinaire et Tourisme, Coupe et Couture, Anglais	Langues, Maths, Maths Fi, Compta, Eco, EPS, Droits, Dactylo, PC, Philo, Techno, TP, Hydro, RDM, Topo, MEO, Anal, Trac, Elect, Maint, EM, Equip, EPS, Dessin, Info, ...	Technicien maintenance, Technicien productique, Technicien comptable, Secrétaire, Opérateur de saisie, Charcutier, Pâtissier, Couturier, Guide touristique	ND	ND
Centre de Formation Professionnelle	Ejeda	Formel	ND	Bâtiment, Menuiserie bois, Structure métallique	Langues, Maths, PC, Techno, RDM, Anal, Trac, Dessin	Soudeur, Forgeron, Charpentier, Menuisier, Commis de chantier	ND	ND
CFP	Befandriana	Formel	ND	Ouvrages bois	Langues, Maths, PC, Techno, RDM, Anal, Trac, Dessin	Charpentier, Maçon	ND	ND
CF Agricole	Bezaha	Formel	ND	Agriculture, Elevage, Sylviculture	ND	ND	ND	ND
INFP	Beleboka	Formel	ND	Education, Pédagogie, inspection de l'enseignement	ND	ND	ND	ND
Privée								
Notre Dame de Nazareth	Toliara ville	Formel	12	Coupe, Couture, Broderie	Mathématiques, Physique, chimie, SVT, Langues, Informatique, EPS, Dessin technique, technologie de matières et textiles	Couturières, brodeuses	Pas d'appui	Pas de suivi
Collège Sacré-Cœur	Toliara ville	Formel	ND	Tertiaire	ND	ND	ND	ND

Institution	Lieu d'implantation	Formalisation	Nombre des formateurs	Filière ou Module	Matière	Profil des Sortants	Appui insertion	Suivi des formés
Ecole Privée de Formation Professionnelle de Coiffure TSIRY	Toliara ville	Formelle	1	Coiffure	Gestion, loi de travail	Coiffeurs	Pas d'appui	Pas de suivi
ACCUMUL (Association Culturelle et Multilinguistique)	Toliara ville	En cours de formalisation	-	Informatique et Bureautique	Français, Anglais, dactylographie	Opérateur de saisie	ND	ND
CFP ASBEL	Toliara ville	En cours de formalisation	2	Informatique, Gestion et Comptabilité, Comptabilité Générale	-	Comptable Opérateur de saisie	Pas d'appui	Pas de suivi
CFP Hotellerie - Tourisme	Toliara ville	Formel	5	Hôtellerie, Tourisme, pâtisserie, Cuisine	Français, Anglais, Mathématique,	-	Stage auprès des Hôtels	Pas de suivi
CFP SAFIDY	Toliara ville	Formel	3	Informatique	-	Opérateur de saisie	Pas d'appui	Pas de suivi
CFP ITSARAENDRI-KA	Toliara ville			Coupe et Couture				
CFP TANTELY	Toliara ville	Formel	1	Coupe et Couture	-	Couturiers	Pas d'appui	Pas de suivi
CFP DON BOSCO	Toliara ville	Formel	18	Electrotechnique, Ouvrage Bois, Fabrication Mécanique, Mécanique Automobile	Malagasy, Français, Anglais, Mathématique, religion, physique, travaux pratiques, dessin techniques, technologie des spécialités, Analyse de fabrication, Résistance des matériaux, organisation industrielles	Maintenanciers, charpentiers, électriciens	Stage auprès des menuiseries, Industries et entreprises	Pas de suivi
CFP Manambaro	Toliara ville	En cours de formalisation	2	Coupe et Couture, Tricotage, Crochet, Broderie, Dentellerie, Arts culinaires	ND	Couturiers, tricoteurs, brodeuse, pâtissiers, charcutiers	Pas d'appui	Pas de suivi

Institution	Lieu d'implantation	Formalisation	Nombre des formateurs	Filière ou Module	Matière	Profil des Sortants	Appui insertion	Suivi des formés
Centre de Promotion Féminine VICTOIRE RASOAMANARIVO	Toliara ville	formation	10	Coupe et Couture, Broderie, Crochet, Pâtisserie, Cuisine, Poissonnerie, Coiffure	ND	Couturiers, tricoteurs, brodeuse, pâtisseries, charcutiers	Stage auprès des entreprises	Pas de suivi
Faculté/Institut/Université								
Faculté des Lettres et Sciences Humaines	Maninday, Toliara II	Formelle	37 permanents	Lettre Française Lettre Malagasy Philosophie Géographie Histoire	ND	ND	ND	ND
Faculté des Sciences	Maninday, Toliara II	Formelle	43 permanents	Physique Chimie Sciences Naturelles Biodiversité marine Environnement	ND	ND	ND	ND
Faculté DEGS	Maninday, Toliara II	Formelle	2 permanents	Droit Gestion	Langues, Droit commercial, Mathématiques générales et financières et droit constitutionnel, Psychologie, Anthropologie, etc.	Juriste Gestionnaire	Stage auprès des entreprises	Pas de suivi
Institut Halieutique et des Sciences Marines (Formation et Recherche Appliquée)	Maninday, Toliara II	Formel	20	Océanographie Aquaaculture Ingénierie de l'environnement	Langues, océanographie, biochimie, biologie, microbiologie, Histoire géologique de Madagascar, Conférences, Probabilité et Statistique	Océanographe	Stage auprès des Entreprises et ONGs	Pas de suivi
Institut de Formation Inter-Régional des Paramédicaux de Toliara	Toliara ville	Formel	9	Médecine Chirurgie Gynéco Obstétrique Déontologie Morale professionnelle et méthode de travail Pédiatrie Laboratoire	Langues	Infirmier et sage Femmes	Stage interne à l'hôpital, stage externe : Marie Stopes etc.	Pas de suivi

ANNEXE 6 : Situation des départs en retraite d'ici 2014 dans le secteur privé

Institution	Personnel existant		Départ en retraite		Profil/Poste/Métier
	Nombre	Nombre	Année de départ	Année de départ	
Hôtel LAKANA VEZO	33	1	Fin 2009		Chef cuisinier
Hôtellerie et restauration					
Hôtel Le NAUTULUS	29	-	-		-
Hôtellerie et restauration					
Hôtel COC BEACH	10	-	-		-
Hôtellerie et restauration					
ADES	16	-	-		-
Constructeurs fours solaires					
ZAIN	8	-	-		-
TELMA	24	-	-		-
ORANGE	7	-	-		-
Caisse d'Épargne de Madagascar	14	-	-		-
Collis Express	13	-	-		-
Steny Distribution	18	-	-		-
MAGRAMA	64	5	2010 - 2014		Ouvriers
STAR	35	-	-		-
JIRAMA	50	-	-		-
OMIT	19	-	-		-
AUXIMAD	19	2	2010 - 2014		Gardiens
WWF	29	-	-		-
ONG SAGE	5	-	-		-
APMF	11	-	-		-
CNaPS	9	5	2010		ND
PROGEM	30	-	-		-
SOPAGRI	18	-	-		-
PALETUVIER	19	4 Perspective de recrutement : 10	2010-2014		-Gérant -Réceptionniste -Responsable de piscine -Jardinier -Agents de sécurité

Institution	Personnel existant		Départ en retraite		Profil/Poste/Métier
	Nombre	Nombre	Année de départ		
SAÏFEE	15	Moins de 3 Perspective de recrutement : + de 12 (selon les travaux d'extension à réaliser)	2010-2014	- Gérante - Responsable du nouveau restaurant - Réceptionniste - Responsable de piscine - Serveurs (ses) - Femmes de chambre - Agents de sécurité	
EDEN	50	2	2010-2014	ND (selon les postes à pourvoir)	
ESCAPADE	13	-	2010-2014	- Réceptionniste - Responsable de piscine - Cuisinier - Serveurs (ses)	
LONGO HOTEL	11	1	2010-2014	ND	
VICTORY	35	3	2010-2014	ND	
PRESTIGE	9	Perspective de recrutement: 5	2010-2014	- Réceptionnistes (2) - Serveuse (1)	
HOTEL BLANC VERT	12	2 Perspective de recrutement: Plus de 2 (extension)	2010	- Cuisinier, - Gardien - Femmes de chambre (2) - Serveuses	
HOTEL RAHAYANA	12 + 1stagiaire	-	2010-2014	Maître nageur diplômé	

Madagascar

Stratégie Régionale de Promotion de l'Emploi (SRPE) : Région Atsimo Andrefana