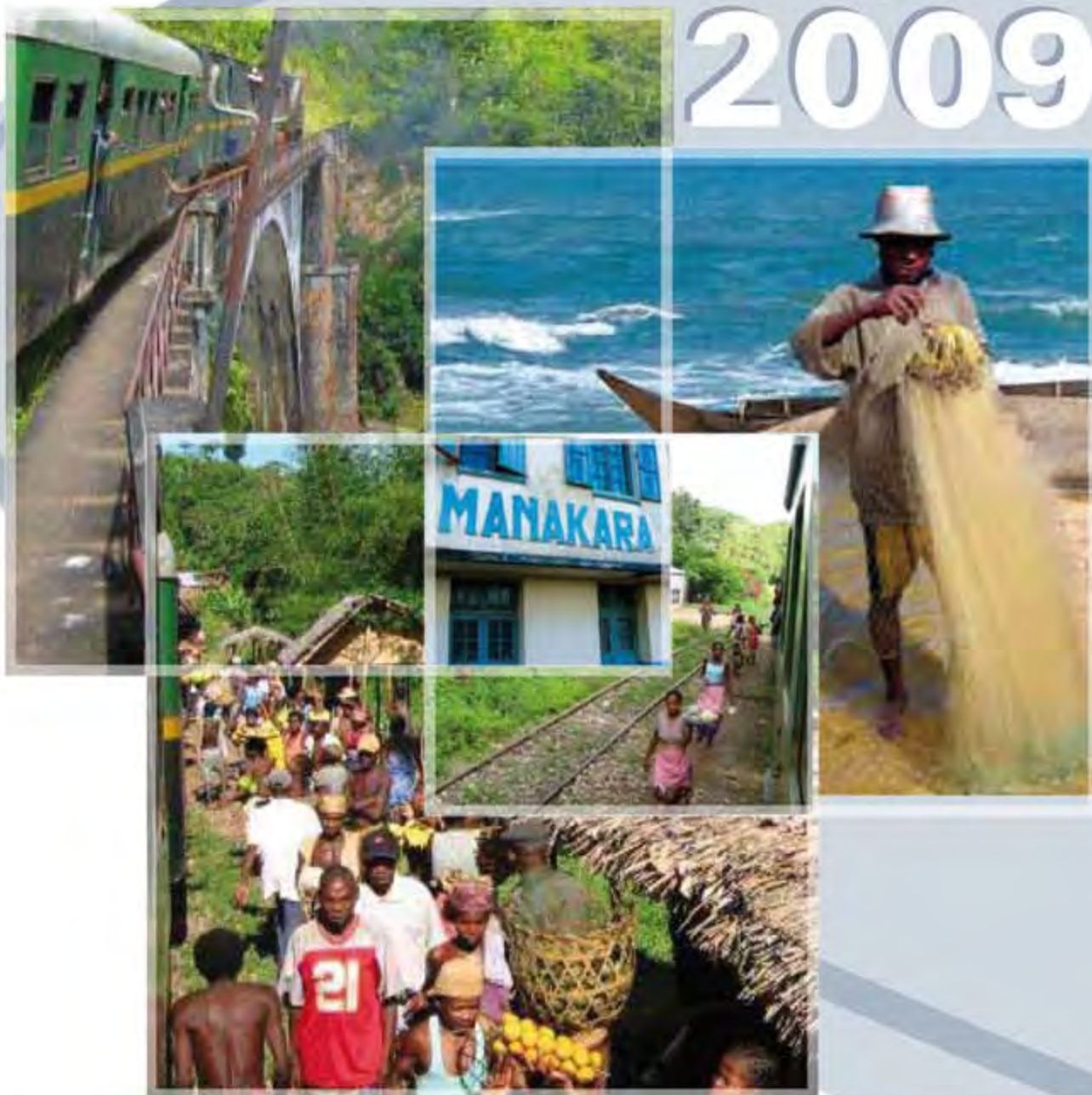




Stratégie Régionale de Promotion de l'Emploi (SRPE)



2009



REGION VATOVAVY FITOVINANY

STRATEGIE REGIONALE DE PROMOTION DE L'EMPLOI (SRPE)

2009

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 Vatovavy Fitovinany / 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: 9789222239016; 9789222239023(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 Vatovavy Fitovinany : Une ambition et des moyens d'accéder à un emploi décent, productif et durable »

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 Vatovavy Fitovinany 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.

Les agrégats macro-économiques vacillent et les équilibres sectoriels se disloquent de jour en jour. Par conséquent, les fondamentaux des demandes régionales et locales s'effritent surtout avec la fragilisation du tissu peu développé des entreprises opérant dans des secteurs encore victimes de la crise, d'une part, et les politiques en matière d'offres, notamment sur le plan de la formation professionnelle, du développement des métiers et de la qualification professionnelle, n'engendrent pas une efficacité soutenue et de qualité pouvant améliorer la productivité dans l'ensemble, d'autre part. La crise malgache est devenue une crise de l'emploi et le marché du travail se caractérise par à la fois un dysfonctionnement croissant et un déséquilibre chronique.

Face à ce contexte préoccupant en terme d'emploi et de qualité de l'emploi, 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. L'engagement à mettre en application la SRPE sous forme de texte réglementaire au niveau régional garantissant son effectivité et sa mise en œuvre à tous les niveaux, y compris pour les 139 communes des 6 districts de la région, est apprécié et constitue un gage d'appropriation et de responsabilité.

Comme vous le savez, la dynamique sous-tendant l'élaboration de la SRPE repose sur les cinq principes suivants : dialogue, pertinence, cohérence, partenariat et prospective. Le pari pris est de généraliser les possibilités d'accès pour les hommes et les femmes à un emploi décent, à des revenus stables et durables, favorisées par une gouvernance de qualité en tant que facteur fondamental de l'amélioration de l'environnement du marché du travail dans la région Vatovavy Fitovinany.

Le PNUD et le BIT continueront 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

STRATEGIE REGIONALE DE PROMOTION DE L'EMPLOI

GROUPE DE TRAVAIL

Andrianantenaina Gabriel, Directeur du Développement Régional
Razafimandimby Henri Victor, Chef du Service Régional du Travail et des Lois Sociales
Faroa Vincent, Chef de Division Emploi du Service Régional du Travail et des Lois Sociales
Rakotovao Vincent Bernard, Chef de District Adjoint de Manakara, Représentant des 6 Districts
Ramaharavo Ignace, Directeur Régional des Travaux Publics
Rafiditsara Jean Robert, Directeur Régional de l'Education Nationale
Ranaivomanana Tsitohaina, Adjoint au Chef du Service Régional des Mines
Iata Pasteur Erice Stevens, Directeur Régional du Développement Economique
Zafimandimby Andrianasolo Joseph, Directeur Régional du Développement Rural
Razanapary Pierrot Martin, Président de l'Office Régional du Tourisme
Ramanalinarivo Ahmad, Président de la Chambre du Commerce et de l'Industrie
Rakotoandrianarijaona, Représentant du Syndicat des Travailleurs JIRAMA
Razafiroa Mauricia Sylvie, Représentante du Syndicat des Travailleurs TELMA
Razafimahefa Frédéric, Représentant de la Société Civile
Raharijaona Andrianarizaka, Coordonnateur Régional du PROSPERER
Ravoaraharison Yannick, Directeur Technique du TIAVO

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
LOCALISTION DE LA REGION VATOVAVY FITOVINANY	9
I. CONTEXTE INTRODUCTIF	10
II. PROCESSUS DE FORMULATION DE LA SRPE	11
III. SITUATIONS DE L'EMPLOI DANS LA REGION VATOVAVY FITOVINANY	12
3.1. Employabilité, dimension éducative et formatives, initiatives locales d'emploi	12
3.2. Systèmes productifs et créateurs d'emploi	19
3.3. Gouvernance de l'emploi	27
IV. PRESENTATION DE LA SRPE	32
4.1. Objectif de développement	32
4.2. Domaines d'actions stratégiques	32
4.3. Durée de la stratégie	32
4.4. Principales cibles	32
4.5. Stratégie opérationnelle	33
4.6. Matrice des activités de la SRPE	37
V. CADRE INSTITUTIONNEL ET ORGANISATIONNEL DE LA SRPE	54
VI. COÛT DE LA SRPE	56
VII. MECANISMES DE PLANIFICATION ET DE SUIVI-EVALUATION	73
VIII. CONDITIONS DE REUSSITE DE LA SRPE	73
ANNEXES	78

RESUME DE LA STRATEGIE REGIONALE DE PROMOTION DE L'EMPLOI

La Région Vatovavy Fitovinany se situe dans la partie littorale Moyen-Est de Madagascar ; elle est constituée de 6 districts (Manakara, Mananjary, Ikongo, Vohipeno, Nosy varika, Ifanadiana) et s'étend sur une superficie de 20.200 km². La population, estimée à 1,2 millions habitants, se caractérise par une forte ruralité et une faible qualification et 81% vivent dans une pauvreté généralisée.

Le développement de l'économie régionale est gelé par la faible productivité des activités rurales, la fragilité des entreprises modernes dont sa branche industrielle est frappée par une disparition progressive.

Face à cette situation, la population active de la Région Vatovavy Fitovinany, surtout les jeunes et les femmes, sont victimes du sous-emploi et de la rareté des emplois. Les activités informelles deviennent ainsi l'échappatoire de survie face à la faible qualification de la main-d'œuvre locale, la précarité de l'emploi salarié, la vulnérabilité des agents de la fonction publique entretenue par la pauvreté grandissante tant en milieu urbain que rural.

Devant ces situations amplifiées par les impacts de la crise financière mondiale, les effets de la crise politique nationale et les faiblesses en matière de gouvernance de l'emploi, les responsables régionaux peinent à trouver des solutions adéquates et pérennes face au dysfonctionnement chronique et croissant du marché du travail.

Toutefois, 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 Vatovavy Fitovinany, démontrent leur engagement à recadrer et réajuster les dynamiques socio-économiques régionales par des initiatives et perspectives de développement basé sur l'emploi décent.

Avec un budget requis de Ar 2 725 600 000 pour une période de 5 ans, la SRPE de la Région Vatovavy Fitovinany entend généraliser l'emploi décent, productif et durable pour une réduction sensible de la pauvreté et la relance économique régionale. Pour cela, la stratégie entend agir sur la valorisation du système d'éducation et de formation pour l'employabilité des ressources humaines, le développement 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 Vatovavy Fitovinany veut prioriser les groupes vulnérables, notamment :

- (i) les jeunes, femmes et hommes faiblement qualifiés et n'ayant pas accès aux métiers, informations et formations pour leur employabilité
- (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 chômeurs en milieu urbain
- (v) les salariés en situation d'emploi précaire nécessitant le respect des principes et droits fondamentaux au travail.

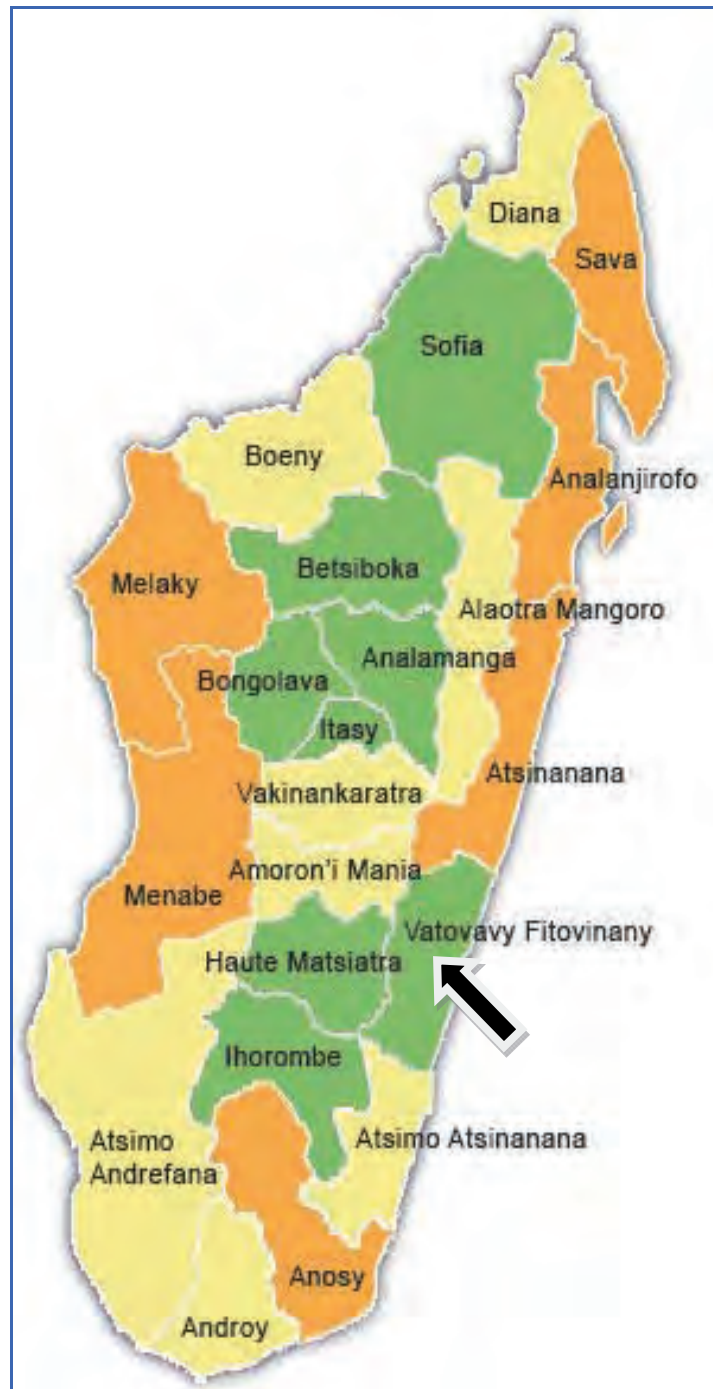
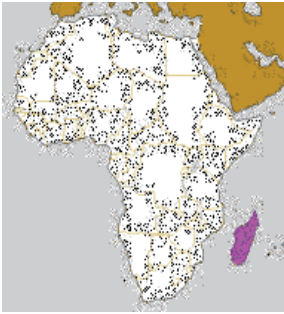
SIGLES ET ACRONYMES

ACORDS	Appui aux Communes et aux Organisations Rurales pour le Développement Du Sud
ADIFCE	Association des Détenteurs d'Intérêts de la FCE
AE	Agent de l'Etat
AMB	Apprentissage des Métiers de Base
ARE	Agence Régionale de l'Emploi
BCMM	Bureau des Cadastres Miniers de Madagascar
BDEM	Bureau de Développement de l'ECAR de Mananjary
BEPC	Brevet d'Etudes du Premier Cycle
BIF	Birao Ifoton'ny Fananan-tany
BIT	Bureau International du Travail
BTP	Bâtiment et Travaux Publics
CA	Conseil d'Administration
CAAC	Centre d'Apprentissage et Atelier de Couture
CAT	Centre d'Apprentissage Technique
CCI	Chambre de Commerce et d'Industrie
CEDII	Centre d'Echanges, de Documentation et d'Informations Inter-Institutionnels
CEG	Collège d'Enseignement Général
CEPE	Certificat d'Etude Primaire Élémentaire
CERAM	Centre Régional de l'Artisanat Malagasy
CFP	Centre de Formation Professionnelle
CISCO	Circonscription Scolaire
CNaPS	Caisse Nationale de Prévoyance Sociale
CNCC	Comité National de Commercialisation du Café
CNSPERP	Comité National de Suivi de la Promotion de l'Emploi et de la Réduction de la Pauvreté
CNT	Conseil National du Travail
CR	Commune Rurale
CRE	Centre de Ressources à l'Emploi
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
CSE	Comité de Suivi-Evaluation
CTD	Collectivité Territoriale Décentralisée
CTM	Conférence des Travailleurs Malagasy
CU	Commune Urbaine
DDR	Direction du Développement Régional
DICOPE	Documentation sur l'emploi, Information et Conseil en matière d'Orientation Professionnelle et d'Emploi
DMR	Développement des Métiers Ruraux
DRDR	Direction Régionale du Développement Rural
DREN	Direction Régionale de l'Education Nationale
DRI	Direction Régionale des Impôts
ECAR	Eglise Catholique Romaine
EFTP	Etablissement de Formation Technique et Professionnelle
ENTE	Enquête Nationale sur le Travail des Enfants
EPM	Enquête Permanente auprès des Ménages
ETP	Enseignement Technique et Professionnel
FCE	Fianarantsoa – Côte Est (Chemin de fer)
FID	Fonds d'Intervention pour le Développement
FIDA	Fonds International pour le Développement Agricole
FIVMPAMA	Fivondronan'ny Mpandraharaha Malagasy
FOP	Fonction Publique
FPI	Formation Professionnelle Initiale
FPQ	Formation Professionnelle Qualifiante
FRAM	Fikambanan'ny Ray aman-drenin'ny Mpianatra ou Association des Parents d'Elèves
FRE	Fonds Régional de l'Emploi
FTG	Formation Technique Générale
FTP	Formation Technique Professionnelle
GAR	Gestion Axée sur les Résultats
GEM	Groupement des Entreprises de Madagascar

GERME	Gérer Mieux votre Entreprise
GOTMA	Groupement des Opérateurs Touristiques de Manakara
GREFTPI	Groupement Régional d'Etablissements de Formation Technique et Professionnelle Initiale
GT	Groupe de Travail
HIMO	Haute Intensité de Main d'Oeuvre
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
INFP	Institut National de Formation Pédagogique
INSTAT	Institut National de la Statistique
IOS	Indian Ocean Sea Foods
IPEC	Programme International pour l'Abolition du Travail des Enfants
ISP	Institut Supérieur Public
IST	Infections Sexuellement Transmissibles
JIRAMA	Jlro sy RAno MAlagasy
MAEP	Ministère de l'Agriculture, de l'Elevage et de la Pêche
MDN	Ministère de la Défense Nationale
MECI	Ministère de l'Economie, de l'Industrie et du Commerce
MEEFT	Ministère de l'Environnement, des Eaux et Forêts et du Tourisme
MER	Micro-Entreprises Rurales
MFB	Ministère des Finances et du Budget
MINFOPTELS	Ministère de la Fonction Publique, du Travail, de l'Emploi et des Lois Sociales
MININTERD	Ministère de l'Intérieur et de la Décentralisation
MINJUS	Ministère de la Justice
MINSANPF	Ministère de la Santé et du Planning Familial
MPTC	Ministère des Postes et de la Télécommunication
MRFDAT	Ministère de la Réforme Foncière, des Domaines et de l'Aménagement du Territoire
MTPM	Ministère des Travaux Publics et de la Météorologie
NTIC	Nouvelle Technologie de l'Information et de la Communication
OIT	Organisation Internationale du Travail
OMC	Organisation Mondiale du Commerce
OMD	Objectifs du Millénaire pour le Développement
OMEF	Observatoire Malgache de l'Emploi et de la Formation Professionnelle Continue et Entrepreneuriale
ONE	Office National de l'Environnement
ONG	Organisation Non Gouvernementale
ONN	Office National de la Nutrition
OPCI	Organisme Public de Coopération Inter-Communale
OSIE	Organisation Sanitaire Inter-Entreprise
OSIEM	Organisation Sanitaire Inter-Entreprise de Manakara
OSIEMI	Organisation Sanitaire Inter-Entreprise de Mananjary
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
PLANCOM	Plan de Communication
PME/PMI	Petite, Micro et Moyenne Entreprise/Petite, Micro et Moyenne Industrie
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 Dément
PRD	Plan Régional de Développement
PRDR	Plan Régional de Développement Rural
PROSPERER	Programme de Soutien aux Pôles des micro-entreprises rurales et aux Economies Régionales
PSDR	Projet de Soutien au Développement Rural
PTA	Plan de Travail Annuel
PTF	Partenaires Techniques et Financiers
RRI	Rapid Results Initiative
SA	Société Anonyme
SAF/FJKM	Sampana Asa momba ny Fampandrosoana/Fiangonan'i Jesosy Kristy eto Madagasikara
SAT	Syndicat Autonome des Travailleurs

SAVA	Sehatra Asa Vonona
SCIM	Société Commerciale et Industrielle de Manakara
SEFAFI	Sekoly Fambolena sy Fiompiana
SEM	Société des Energies de Madagascar
SESI	Secrétariat d'Etat de la Sécurité Intérieure
SIC	Système d'Information et de Communication
SIDA	Syndrome Immuno-Déficience Acquise
SIE	Système d'Information de l'Emploi
SIGRHE	Système Intégré de Gestion des Ressources Humaines de l'Etat
SIM	Syndicat des Industries de Madagascar
SMPM	Société Malgache De Produits Maritimes
SRPE	Stratégie Régionale de Promotion de l'Emploi
SRTLs	Service Régional du Travail et des Lois Sociales
STABEX	Système de Stabilisation des Recettes d'Exportation
STD	Services Techniques Déconcentrés
TELMA	Telecom Malagasy
TIAVO	Tahiry Ifamonjena Amin'ny Vola
TPI	Trade Performance Index
TREE	Training for Rural Economic Empowerment
UCE	Unité de Communication de l'Emploi
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'Education, la Science et la Culture
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'Enfance
UPI	Unité de Production Informelle
USAID	United States Agency for International Development

LOCALISATION DE LA REGION VATOVAVY FITOVINANY



I. CONTEXTE INTRODUCTIF

Située dans la partie littorale Moyen Est de Madagascar, la Région Vatovavy Fitovinany s'étend sur une superficie de 20 200 km². Elle est délimitée au nord par la Région Atsinanana, au nord-ouest par la Région Amoron'i Mania, au sud par la Région Atsimo Atsinanana, à l'ouest par la Région Haute Matsiatra et à l'est par l'Océan Indien. Elle est constituée de 6 districts dont Manakara, Mananjary, Ikongo, Vohipeno, Nosy Varika, Ifanadiana et 140 communes rurales dont 2 sont des communes urbaines, à savoir les communes de Manakara et Mananjary. La population dont 85% sont des ruraux, compte 1,2 millions habitants, soit une densité de 61 habitants/km².

La situation réelle de l'emploi est mal cernée dans la Région Vatovavy Fitovinany faute de statistiques fiables et actualisées. La structuration du marché du travail repose essentiellement sur l'emploi moderne public, l'emploi rural et l'emploi informel. Le taux d'offre de travail ou le taux d'activité est de 93% pour les 15-64 ans, ce qui est considéré comme un niveau relativement élevé comparé au ratio national¹ ; le taux d'activité est de 67% pour la population de 6 ans et plus, ce qui corrobore l'existence du phénomène d'insertion précoce des enfants sur le marché du travail.

Pour la situation des actifs dans la profession, 60% d'entre eux sont des aides familiales, 33% sont des indépendants et patrons. Les actifs évoluant dans des emplois salariés (cadres, ouvriers qualifiés et les ouvriers non qualifiés) sont rares, ce qui explique le déséquilibre entre l'offre et la demande de travail lié à l'insuffisance de la capacité de création d'emplois des secteurs modernes public et privé et à la prédominance du secteur primaire.

Le niveau de pauvreté extrême dans laquelle vit en général la population de la Région est un facteur déterminant dans l'insertion au marché du travail. En outre, une importante disparité selon le genre est constatée au niveau de la participation au marché du travail ; en effet, l'on observe la supériorité de l'offre de travail des femmes par rapport aux hommes, soit 55% contre 49%.

L'économie de la Région reste ancrée dans l'agriculture et la pêche, le secteur industriel étant marginalisé et le secteur tertiaire prédominé par l'économie informelle à cause de la faiblesse de qualification.

En termes d'employabilité, la qualification des ressources humaines est faible en qualité à cause des diverses contraintes et faiblesses du système éducatif et formatif et de l'inexistence de l'offre d'enseignement supérieur.

En ce qui concerne la gouvernance locale de l'emploi, le cadre institutionnel présente l'inexistence d'un Service Régional spécialisé en Emploi, l'insuffisance de personnel, l'insuffisance lourde de moyens financiers, équipements et matériels, l'absence d'un système opérationnel d'observation et d'information sur l'emploi permettant de connaître l'état des emplois existants, les emplois créés et supprimés, les primo-demandeurs sur le marché de l'emploi, le profil des demandeurs, l'absence réelle du dialogue social due en partie à la non-structuration des mandants sociaux (groupements des employeurs, syndicats des travailleurs). Toutefois, la volonté de promouvoir l'emploi au niveau régional est visible à travers la prise en compte de cette dimension dans la planification, les décisions stratégiques et certains programmes régionaux de développement économiques.

Dans la Région Vatovavy Fitovinany, des perspectives de promotion de l'emploi apparaissent réelles, eu égard à des possibilités de diversification de l'économie basée sur les filières et métiers porteurs. Les secteurs prioritaires sont définis (agriculture, pêche, élevage, tourisme, infrastructures, transformations agro-alimentaires et non alimentaires) 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.

Vu l'acuité des problématiques de l'emploi dans la Région Vatovavy Fitovinany, la Région avec l'assistance financière du Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) et l'expertise technique du Bureau International du Travail (BIT) a mis en œuvre une convention de partenariat signé en août 2009 entre les trois parties pour la formulation d'une Stratégie Régionale de Promotion de l'Emploi (SRPE) qui va servir de levier fort et durable pour mieux répondre aux défis de développement et aux effets des crises mentionnées plus haut à travers des actions intégrées dans les domaines de l'employabilité de la population et des actifs, de relance des activités économiques, des infrastructures et de la gouvernance efficace de l'emploi.

Cette action s'inscrit dans la réalisation, d'une part des Objectifs du Millénaire pour le développement et du Pacte Mondial pour l'Emploi ; et d'autre part, du Programme Pays pour le Travail Décemment (PPTD) de Madagascar dont la promotion de l'emploi figure parmi les priorités, 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). En effet, 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 Vatovavy Fitovinany.

¹ 88% pour Madagascar pour les 15-64 ans en 2005. Source : INSTAT/OMEF. 2008

II. PROCESSUS DE FORMULATION DE LA SRPE

Trois étapes majeures ont marqué les démarches méthodologiques de formulation de la SRPE de Vatovavy Fitovinany en tenant compte des principes 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.

Conduite de manière participative et consensuelle, le processus est piloté par un Groupe de Travail² représentant les mandants tripartites et l'ensemble des acteurs concernés par le domaine de l'emploi, tout au long des différentes 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 de laquelle les observations et recommandations dégagées ont servi à finaliser le document.

Dès le démarrage du processus, le Groupe de Travail (GT) est mis en place le 1^{er} septembre 2009 pour piloter (orientation et suivi) les travaux de consolidation. L'approche participative, au sein du GT et avec d'autres acteurs de la Région, a permis à la fois de valoriser un consensus régional et l'adhésion des forces socio-économiques, d'engager des réflexions très approfondies sur les différents aspects de la problématique de l'emploi dans la Région et de dégager des pistes de recommandations ayant servi de base à la rédaction de la stratégie.

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

- ♦ la présentation des résultats des diagnostics
- ♦ la présentation de la SRPE
- ♦ le cadre institutionnel
- ♦ le mécanisme de suivi et d'évaluation.

² Cf. Liste des membres du GT en Annexe

III. SITUATIONS DE L'EMPLOI DANS LA REGION VATOVAVY FITOVINANY

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

- *Des contraintes et faiblesses du système éducatif limitant l'accès à la formation des qualifications et des compétences de qualité*

Le paysage du système éducatif de la Région Vatovavy Fitovinany est constitué par une éducation préscolaire, une éducation fondamentale de premier cycle d'une durée de cinq ans et de second cycle d'une durée de quatre ans et un enseignement général d'une durée de 3 ans. La formation technique et professionnelle publique est quasiment inexistante ; la Région ne dispose pas d'un enseignement supérieur public ou privé.

En 2008, la Région Vatovavy Fitovinany compte 52 écoles préscolaires, 2 024 établissements scolaires du cycle primaire répartis dans 6 districts et présente un taux net de scolarisation peu satisfaisant de l'ordre de 62% qui est en dessous de la moyenne nationale³. L'enseignement primaire et secondaire du premier et du second cycle accuse un déficit en capacité d'accueil important car le ratio élèves/salle est élevé, soit 60 élèves/salle si la norme nationale est de 45 élèves par classe. Au-delà de l'insuffisance de nouvelles infrastructures scolaires, la fermeture d'environ 112 écoles primaires ces dix dernières années et l'éloignement des écoles par rapport aux villages pèsent davantage sur cette situation.

Les principales causes de la fermeture des établissements sont l'absence de réhabilitation des infrastructures suite aux dégâts cycloniques, l'insuffisance de personnel enseignant, l'attrait des activités plus rémunératrices et la non motivation des enseignants à travailler dans les milieux ruraux (salaire insuffisant, conditions d'accueil non satisfaisantes, etc.), l'insécurité causée par les « dahalo »⁴ qui décourage les parents à envoyer leurs enfants à l'école lorsque celle-ci se situe loin de leur foyer, les difficultés économiques des parents.

Face à ces situations, le réseau d'écoles du secteur privé s'est beaucoup développé ces dernières années pour répondre à l'insuffisance de l'offre d'éducation publique ; à titre d'illustration, 75% des élèves du préscolaire, 16% des collégiens et 27% des lycéens sont scolarisés dans le secteur privé.

Encadré 1

Amélioration des systèmes assurant éducation et formation tout au long de la vie

L'apprentissage tout au long de la vie est un voyage aux multiples chemins et l'enseignement technique et professionnel en fait partie intégrante.

Pour apporter une contribution maximale à l'apprentissage tout au long de la vie, les systèmes d'ETP doivent être ouverts, souples et axés sur l'apprenant.

Ils doivent non seulement doter celui-ci des connaissances et des compétences correspondant à des emplois spécifiques mais aussi, plus généralement, préparer les individus à la vie et au monde du travail. L'ETP doit profiter à la fois à l'individu, à la société et à l'économie.

L'ETP doit être fondé sur une culture de l'apprentissage partagée par les individus, les entreprises, les différents secteurs économiques et l'Etat, une culture qui autonomise les individus afin qu'ils prennent progressivement en charge la gestion de leurs connaissances et leur apprentissage indépendant, tandis que les pourvoyeurs publics et privés conduisent des programmes qui facilitent l'accès aux voies de l'apprentissage tout au long de la vie.

Toutes les nations ont besoin d'une politique d'éducation cohérente et de systèmes éducatifs coordonnés dont l'ETP doit faire partie intégrante. L'ETP devrait développer des interfaces étroites avec tous les autres secteurs de l'éducation, en particulier les écoles et les universités, afin de faciliter le cheminement sans heurts des apprenants. L'accent doit être mis sur l'articulation, la prise en compte et la reconnaissance des apprentissages et expériences antérieurs afin de favoriser les chances d'éducation. Dans cet ensemble, il incombe à l'ETP d'assurer une éducation et une formation initiales solides pour apprendre à apprendre, ce qui est toujours la compétence la plus précieuse pour tous les citoyens, jeunes ou adultes.

Source : Education et formation tout au long de la vie : un pont vers l'avenir. UNESCO

Tableau 1 : Nombre d'établissements, salles de classe et effectif des élèves et des enseignants de l'éducation fondamentale

Type	Etablissement			Salle de classe	Effectif des élèves 2007-2008	Effectif des enseignants		
	Existant	Fonctionnel	Fermé			Fonctionnaire	FRAM	Privé
Préscolaire								
Public	17	17	-	23	1 239	108	54	-
Privé	35	35		114	3 845	-	-	261
Primaire								
Public	1 900	1 793	107	4 555	307 516	2 913	3 382	-
Privé	124	119	5	487	19 932	-	-	500
CEG								
Public	78	78	-	413	20 004	465	247	-
Privé	26	26	-	140	3 957	-	-	169
Lycée								
Public	7	7	-	77	3 553	89	6	-
Privé	5	5	-	27	1 309	-	-	40
Total	2 192	2 080	112	5 863	361 355	3 575	3 689	970

Source : DREN Vatovavy Fitovinany. 2008

³ Le taux net de scolarisation étant de 96,2% pour la période 2006-2007 à Madagascar. Source : Deuxième rapport national de suivi des OMD Madagascar. PNUD. 2007

⁴ Signifiant voleurs et bandits

Comme conséquence des défaillances du système éducatif ainsi que des difficultés socio-économiques au niveau régional, la qualité des résultats scolaires souffre beaucoup en dépit des tendances positives constatées depuis 2004 si l'on se réfère au tableau 2 ci-dessous. Ces résultats sont obtenus grâce aux visites fréquentes du personnel de la CISCO au sein des établissements, améliorant ainsi les prestations des enseignants, la formation des enseignants et l'annulation du paiement des frais scolaires encourageant ainsi la scolarisation des enfants.

Tableau 2 : Evolution des résultats scolaires entre 2004 et 2008

Type	Année scolaire	
	2003 - 2004	2007 - 2008
CEPE	41%	55%
BEPC	33%	35%
BACC	31%	47%

Source : Monographie de la Région Vatovavy Fitovinany. 2008

Toutefois, l'incidence de redoublement reste aussi importante, de l'ordre de 25%⁵, à cause de l'intensité de la pauvreté de la population, de l'insuffisance alimentaire, du manque de suivi des parents, de la faiblesse du niveau de compétence des maîtres FRAM, de l'enclavement de certains districts comme Nosy Varika et Ikongo, de l'éloignement des infrastructures et de la faiblesse de la capacité d'accueil des collèges et des lycées. En effet, chaque district ne dispose que d'un lycée et les 7 lycées ne peuvent pas accueillir les élèves provenant des 78 collèges d'enseignement général de la Région.

Au problème de redoublement s'ajoute le faible niveau de rétention scolaire pour tous les cycles. En effet, le taux d'achèvement en cycle primaire est seulement de 22% et 1% en terminale en 2008 pour l'ensemble de la Région. De ce fait, un nombre élevé de jeunes sont victimes de déscolarisation, pourtant, peu d'opportunités de récupération s'offrent à ceux qui abandonnent leurs études à tous les niveaux d'enseignement. Non seulement, le problème de déperdition scolaire risque d'hypothéquer les chances de la Région Vatovavy Fitovinany dans l'atteinte d'un achèvement universel de l'enseignement primaire mais limite aussi les chances des jeunes à l'accès à un emploi décent et productif.

Vu que l'accès à l'éducation pour tous est encore limité dans la Région Vatovavy Fitovinany, la proportion d'alphabétisés de 15 ans et plus reste préoccupante, de l'ordre de 44% seulement selon les résultats de l'enquête EPM 2005. Par conséquent, la population bénéficie peu des opportunités de formation de compétences et de qualifications garantissant l'employabilité et la productivité en milieu de travail.

A part les insuffisances et les contraintes citées précédemment, d'autres facteurs méritent aussi d'être relevés afin de mieux cibler les actions prioritaires dans l'objectif d'accroître les chances pour tous d'avoir accès à une éducation de qualité :

- ♦ absence de réhabilitation des infrastructures scolaires réduisant le nombre d'établissements fonctionnels
- ♦ insuffisance des équipements et de matériels éducatifs

- ♦ insuffisance et l'éloignement des établissements de l'enseignement secondaire
- ♦ insuffisance du nombre du personnel éducatif qui est, en outre, inégalement réparti à travers la Région, eu égard à la majorité des enseignants concentrés dans les districts de Mananjary et Manakara
- ♦ faible pénétration des TIC dans l'éducation au niveau régional
- ♦ forte disparité des réalités locales en matière d'infrastructures sociales et de communication
- ♦ bas niveau du budget alloué au secteur éducatif similaire à l'ensemble des régions du pays en dépit d'une nette amélioration au niveau national en 2006.

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

⁵ Source : Monographie Vatovavy Fitovinany. 2008. Le taux moyen national de redoublement étant de l'ordre de 20% pour le primaire et 12% pour l'enseignement général en 2007-2008.

Comme les autres régions de Madagascar, la Région Vatovavy Fitovinany a développé plusieurs chantiers dans le cadre du Programme Education pour Tous en réponse aux plusieurs contraintes et faiblesses rencontrées au niveau du système éducatif régional, entre autres :

- ♦ incitation à la scolarisation par l'allègement des charges parentales : exonération des droits d'inscription, distribution de kits scolaires, contribution au salaire des enseignants FRAM, recrutement de nouveaux enseignants, extension des capacités d'accueil grâce à la construction de nouvelles infrastructures scolaires ; à titre d'illustration 16 établissements scolaires construits dans la Circonscription de Manakara à part les constructions financées par le FID
- ♦ révision des curricula d'éducation par l'introduction de l'Approche Par Compétence accompagnée de formation des enseignants, de guides méthodologiques et cahiers de travail pour les élèves
- ♦ renforcement des partenariats écoles-parents au niveau communautaire touchant les infrastructures, les équipements et les conditions de travail des enseignants, etc.

Par ailleurs, la Région Vatovavy Fitovinany a institué un arrêté régional sur la promotion de l'emploi incluant l'obligation de la scolarisation de tous les enfants.

- Une offre de formation technique et professionnelle et d'enseignement supérieur très réduite garantissant peu l'accès à l'emploi

Dans la Région Vatovavy Fitovinany, l'éducation et la formation ne misent pas sur les besoins et le potentiel de l'individu pour que celui-ci puisse participer efficacement au monde du travail. L'enseignement technique et professionnel public est quasi-inexistant dans la Région ; pourtant il a un rôle crucial à jouer dans la formation des qualifications et des compétences en répondant aux incidences de l'évolution des marchés de l'emploi aux niveaux régional et national, en formant les jeunes issus de l'éducation fondamentale et les déscolarisés, puis en recyclant ceux qui ont un emploi, les chômeurs et les marginalisés, avec pour objectif de permettre à tous l'égalité des chances dans le secteur formel comme dans le secteur informel de l'économie.

Face à cela, le secteur privé offre une Formation Professionnelle Initiale (FPI) assurée par les Centres de Formation Professionnelle (CFP) qui recrutent parmi les sortants du primaire ainsi qu'une Formation Professionnelle Qualifiante (FPQ). Ainsi, il existe 15 ETP privés et un institut public de formation des futurs enseignants dénommé Institut National de Formation Pédagogique (INFP) à Mananjary rattaché au Ministère de l'Education. Ces ETP ont accueilli environ 1 184 inscrits en 2008. A part le CFP SEFAFI Fihaonana et le Foyer Tanjomoha se trouvant en milieu rural dans le District de Vohipeno, tous les CFP privés opèrent en milieu urbain.

En ce qui concerne l'enseignement supérieur, la Région Vatovavy Fitovinany ne dispose pas d'université ou d'institut supérieur spécialisé. Par conséquent, certains jeunes diplômés du niveau Terminale poursuivent leurs études à Fianarantsoa, Toliara et Antananarivo en fonction des moyens financiers des parents. Pourtant, la lourdeur des procédures de constitution des dossiers d'accès des bacheliers à ces universités décourage parfois les parents et les étudiants.

Tableau 3 : Caractéristiques de l'INFP Mananjary

Type formation	Filières	Organisation de la formation	Nb inscrits 2007-2008
FPQ	Education, Pédagogie, Inspection de l'enseignement	Longue durée 2 ans Théorie Pratique	140

Source : Enquête. 2009

Même si certains des établissements sont encore informels, l'ETP privé constitue une alternative pour les parents et les jeunes compte tenu de l'offre de formation de courte durée permettant une insertion plus rapide à la vie active ainsi que la récupération des jeunes déscolarisés se trouvant à la périphérie des villes de Manakara et Mananjary.

L'analyse des modules de formation offerts répond à une partie de la demande sociale et économique qui semble encore peu développée dans la Région. L'on constate ainsi la prépondérance des secteurs habillement, les travaux de construction comme la maçonnerie et l'ouvrage bois, puis des services (gestion, informatique, langues).

Des primo-demandeurs issus de ces centres de formation professionnelle peuvent postuler à divers métiers locaux comme : personnels des structures de microfinance, personnels des entreprises, techniciens en agriculture, ouvriers qualifiés de l'électricité, tandis que certains jeunes sortant des formations en coupe, couture et broderie s'efforcent de travailler de manière indépendante. Seulement, l'absence de suivi dans le placement des sortants rend difficile l'évaluation de l'efficacité de l'offre de formation ; le marché du travail au niveau local dans ces domaines ou secteurs est étroit à cause du faible développement des entreprises.

Même si la Région Vatovavy Fitovinany se caractérise surtout par l'importance de l'emploi rural, force est de constater que l'offre de formation en agriculture et élevage se limite à un seul centre de formation professionnelle à travers SEFAFI Fihaonana de Vohipeno. Ce qui justifie aussi le faible développement des compétences des ruraux et du secteur agricole en général.

Tableau 4 : Caractéristiques des offres de formations professionnelles privées

Etablissement	Localisation	Type de Formation	Filière	Niveau requis	Sanction	Nombre des inscrits en 2008
Alliance Française	Manakara	Qualifiante	Langue française	Secondaire	Certificat et Diplôme	635
Atelier de Coupe et Couture Marcellin	Manakara	Qualifiante	Coupe et Couture, Broderie	Savoir lire et écrire	Pas de sanction	25
Atelier Coupe et Couture SAVA (Sehatra Asa Vonona)	Manakara	Qualifiante	Couture, Broderie, Nappe de Plage, Formation de Formateurs	Savoir lire et écrire	Pas de sanction	ND
CAAC (Centre d'Apprentissage et Atelier de Couture)	Manakara	Qualifiante	Coupe et Couture, Broderie, Tricoterie ⁶	CEPE et test de niveau	Certificat	18
CAT (Centre d'Apprentissage Technique)	Manakara	Qualifiante	Ouvrage Bois	CEPE	Certificat	ND
Cours Avenir	Manakara	Qualifiante	Langue Anglaise, Française, Informatique, Comptabilité Informatisée, Gestion d'Entreprise	Niveau 4 ^{ème}	Attestation	38
CFP EMI	Mananjary	Qualifiante	Informatique, Anglais	CEPE	Attestation	96
CFP Miangaly	Manakara	Qualifiante	Informatique, Coupe et Couture, Coiffure	BEPC	Certificat Attestation	40
CFP Voara	Mananjary	Qualifiante	Coupe et Couture, Coiffure	CEPE	Certificat	ND ⁷
Foyer Tanjomoha	Vohipeno	Initiale Qualifiante	Coupe, couture et broderie, Menuiserie bois, Agriculture et élevage	Aucun (jeunes handicapés)	Diplôme d'école	85
LTPP Mendrika	Manakara	FPI	BTP, ouvrage bois, Gestion (G2)	BEPC	BEP, Baccalauréat Professionnel	ND ⁸
LTPP SAINA (Lycée Technique et Professionnel Privé SAMbatra Izay Nambinin'Andriam anitra)	Manakara	FPI	Electrique, BTP, Gestion et Comptabilité, Mécanique Automobile	BEPC	BEP, Baccalauréat Professionnel	166
Service Plus	Manakara	Qualifiante	Informatique bureautique, Internet	Savoir lire et écrire	Attestation	25
SEFAFI Fihaonana	Vohipeno	Qualifiante	Agriculture et Elevage Gestion financière, gestion des produits	Savoir lire et écrire	Certificat	56
Cabinet HB	Manakara	Qualifiante	Comptabilité, Informatique	Baccalauréat	Attestation	ND

Source : Enquête. 2009

⁶ Nouvelle filière pour la prochaine promotion

⁷ En cours de démarrage

⁸ En cours de démarrage

Plusieurs facteurs favorisent le faible développement de l'enseignement technique, professionnel et supérieur dans la Région Vatovavy Fitovinany, entre autres :

- ♦ absence d'une réelle volonté des responsables régionaux et l'insuffisance des moyens pour mettre en œuvre du PFR élaboré en 2006 et généraliser le système de FTP aux niveaux des districts
- ♦ insuffisance du budget alloué au secteur éducatif
- ♦ insuffisance du personnel administratif au niveau de la DREN
- ♦ manque de formateurs et de personnels enseignants locaux spécialisés
- ♦ lenteur des traitements des dossiers de demandes d'agrément des CFP pour le secteur privé
- ♦ faible qualification des inscrits liée aussi aux effets des défaillances du système éducatif
- ♦ faible qualité des formations et la difficulté des diplômés à trouver un emploi
- ♦ absence d'un mécanisme et dispositif efficace d'orientation et de suivi des formés en vue de l'insertion professionnelle
- ♦ absence d'un partenariat réel et pérenne entre l'administration de la FPT, les centres de formation et les opérateurs économiques locaux
- ♦ faible développement du secteur économique
- ♦ difficultés économiques des parents
- ♦ faible attractivité du système d'ETP.

En 2006, la Région de Vatovavy Fitovinany s'est dotée d'un Plan de Formation Régional (PFR) avec la participation du secteur privé et des partenaires techniques locaux. Ce PFR présente les filières économiques prioritaires ainsi que les modules de formation adaptés en vue d'assurer la formation des compétences visant l'employabilité de toute personne en âge de travailler et d'autres publics-cible.

Dans le cadre du processus, un Comité de Pilotage est constitué pour assurer le suivi de la réalisation du PFR ; toutefois, aucun résultat tangible n'est encore constaté et le PFR reste encore un document non utilisé⁹.

- La formation continue des travailleurs faiblement assurée

La formation des travailleurs en milieu professionnel, appelée aussi formation continue, touche le secteur moderne public, l'emploi formel, l'emploi rural et l'économie informelle. Toutefois, la formation continue des agents publics ne se fait pas de manière systématique ; les entreprises locales ne disposent pas de plan de formation adéquate et investissent peu de façon pérenne et formelle dans ce domaine. Aucun mécanisme de financement et dispositif de formation continue n'existe dans le secteur privé au niveau régional. L'organisation de la formation continue existante dans quelques entreprises interviewées se caractérise comme suit :

- les modules, l'organisation de la formation et les bénéficiaires étant identifiés et organisés au niveau des agences-mères : cas des filiales des grandes sociétés nationales, comme les banques, les entreprises d'assurance
- la formation sur le tas assurée par l'employeur au cours de 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, restauration, commerce, des services TICs, assurance et microfinance, artisanat, BTP
- les besoins en formation ponctuels émanant de l'employé ou de groupe d'employés appuyés par l'employeur dans leur satisfaction, par exemple la formation en langues étrangères, la formation en informatique : cas des entreprises évoluant dans les services (gestion, hôtellerie, formation)
- 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.

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. L'on peut citer :

- ♦ La formation du personnel de la Mairie de la ville de Mananjary en informatique bureautique assurée par l'Adjoint au Maire en faveur des chefs de services et des secrétaires en juillet 2009.
- ♦ La formation du personnel du district de Mananjary en 2008 sur plusieurs thématiques :
 - fiscalité locale par la Direction Régionale des Impôts (DRI)
 - droits de prestations sociales et allocations familiales avec la Direction Régionale de la CNaPS

⁹ Le Comité de Pilotage étant composé des institutions suivantes : DREN, DRDR, GTDR ainsi que des opérateurs économiques locaux. Cf. Annexe. Plan de Formation Régional Vatovavy Fitovinany. Région. 2006-2007

- administration communale faite par l'initiative de l'OMC District et TPI
 - méthodes RRI menées par le Coach Régional RRI
 - gestion spatiale de l'ordre et de la sécurité publique, la législation sur les dina avec l'OMC
 - la révolution verte effectuée par la DRDR de la Région Vatovavy Fitovinany
 - l'Etat Civil par le Chef de District de Mananjary.
- ♦ La 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 d'Appui aux Communes et aux Organisations Rurales pour le Développement du Sud (ACORDS) de l'Union Européenne en 2007 et 2008.
 - ♦ La formation du personnel enseignant de l'enseignement général (directeurs, enseignants fonctionnaires, enseignants FRAM) par la CISCO et l'Institut National de Formation Professionnelle à Mananjary.
 - ♦ La formation du personnel du Service des Domaines sur le programme foncier financé par l'Union Européenne en 2008.
 - ♦ La Formation du personnel¹⁰ des Services des Domaines et de la Topographie financée par l'Union Européenne, en Informatique Bureautique (Word, Excel et Windows), topographie générale, archivage et amélioration de l'accueil public, pour une durée de 2 mois à Manakara au cours du 1^{er} trimestre 2009.

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 la non prise en compte des besoins en formation, le manque de moyens financiers, le coût, l'absence de prise de décision et d'organisation en temps voulu. Par ailleurs, certains employeurs ne sont pas motivés à former les employés pour peur de démission ou de demande d'augmentation de salaire.

- *Des impacts significatifs des initiatives locales de formation professionnelle en termes de création d'emplois et/ou d'amélioration de revenus*

Quelques initiatives locales de formation professionnelle s'organisent de manière informelle en milieux urbain et rural, avec les appuis des partenaires techniques et financiers régionaux et nationaux ; 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 l'amélioration des revenus, l'auto-emploi et le développement des micro et petites entreprises locales. A titre d'illustration, certaines d'entre elles sont citées ci-après :

- ♦ Formation des ruraux dans les 6 districts en techniques agricoles, utilisation d'intrants, commercialisation, vie associative/organisation paysanne, gestion de l'eau, protection de l'environnement, gestion simplifiée, transformation des produits locaux, par le Comité National de Commercialisation du Café (CNCC), l'Inter Aide, le Bureau de Développement de l'ECAR de Mananjary (BDEM), le Projet de Soutien au Développement Rural (PSDR), le Projet WELT HUNGER HILTH, le Programme de Soutien aux Pôles des micro-entreprises rurales et aux Economies Régionales (PROSPERER), le SAF/FJKM, l'ONN, le TRANO ARO ZO, etc.
- ♦ Formation des jeunes et adultes néo-alphabétisés en alphabétisation, appuyée par l'ONG TERRE DE PARTAGE (France) dans le district de Nosy Varika pour une durée de 3 à 6 mois. La réalisation des formations est effectuée par les sœurs de l'Ecole Saint Joseph.
- ♦ Formation en mécanique automobile dispensée par la Chambre de Commerce et d'Industrie de Mananjary.
- ♦ Formation en coupe et couture, art culinaire pour les jeunes écoliers chez les écoles des sœurs Saint Paul à Mananjary.
- ♦ Formation qualifiante en briqueterie promue par le Service de la FTP de la DREN Vatovavy Fitovinany à Manakara en 2008 mais menée par Services Plus.

¹⁰Pour le Service Régional des Domaines de Manakara, le gardien ayant également bénéficié d'une formation en Informatique Bureautique afin de compenser le manque de personnel et de lui offrir les possibilités d'une éventuelle promotion

- L'absence d'un mécanisme et de dispositif d'insertion professionnelle et placement adéquat

Au niveau du secteur public, étant donné l'absence d'un service spécialisé en emploi au sein du Service Régional du Travail et des Lois Sociales, l'appui à l'insertion professionnelle et le placement ne figurent pas parmi les activités prioritaires de ce Service. Par ailleurs, le Service Régional de la FPT du DREN ne développe pas une activité de suivi des sortants au niveau des centres de formation professionnelle privés.

Au niveau du secteur privé, l'on ne retrouve pas une agence formelle spécialisée en recrutement et en placement¹¹. Les centres de formation professionnelle privés ne dispensent pas de service similaire à leurs sortants.

De ce fait, la Région Vatovavy Fitovinany ne dispose pas d'un mécanisme d'orientation et d'insertion professionnelle ainsi que d'autres services complémentaires d'aide psychosociale, de placement et de suivi des primo-demandeurs, des chômeurs ou d'autres travailleurs voulant se reconvertir dans d'autres domaines professionnels.

Par conséquent, ces derniers sont livrés à eux-mêmes et ne bénéficient pas d'accompagnement vers l'emploi correspondant à leurs qualifications et compétences. Il est difficile 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 au niveau régional.

Toutefois, quelques pratiques d'insertion professionnelle, d'aide au placement et d'autres services complémentaires sont identifiées au cours des entretiens menés dans le cadre de l'élaboration de la présente SRPE. L'on peut citer :

- ♦ Stage au sein du centre de formation : cas des ateliers de coupe et couture Marcellin et SAVA et du CAAC
- ♦ Stage pratique en agriculture et élevage en période de vacances pour le centre SEFAFI de Vohipeno
- ♦ Placement des formés au sein du centre de formation lui-même : cas de quelques formés du cours Avenir et du Foyer Tanjomoha
- ♦ Auto-insertion et placement des formés par eux-mêmes auprès des entreprises locales ou ONGs à travers des stages (BRL, SAF/FJKM, Agro Action Allemande)
- ♦ Placement des formés sur leur propre initiative auprès des entreprises franches textiles à Antananarivo : cas de certains formés de l'Atelier Coupe et Couture Gasy Ka Manja et du CAAC
- ♦ Auto-emploi par la création d'un atelier bois, un atelier de confection et vente en textile, une exploitation agricole : cas de certains formés de l'Atelier de Coupe et Couture Gasy Ka Manja, Couture Marcellin, SEFAFI, Centre d'Apprentissage Technique, Foyer Tanjomoha
- ♦ Descente sur terrain d'un responsable en agriculture de SEFAFI (une fois par an) pour accompagner les formés sur place.

En résumé, le marché du travail est très étroit dans la Région Vatovavy Fitovinany ; les adultes et les jeunes éprouvent d'immenses difficultés pour accéder à un emploi décent et productif à cause du faible niveau de qualification de la main-d'œuvre locale, du faible niveau de formation des indépendants, des ruraux et des travailleurs et employeurs du secteur moderne. Les principaux blocages sont constitués par les facteurs majeurs suivants :

- Contraintes et faiblesses du système éducatif impactant sur la qualité de l'éducation
- Insuffisance de l'offre de formation technique et professionnelle
- Inexistence d'un dispositif d'enseignement supérieur de proximité adapté au contexte régional
- Inadaptation des contenus de programmes par rapport à l'évolution des métiers
- Absence d'homologation et d'accréditation des certificats ou diplômes pour la plupart des établissements
- Insuffisance des ressources des ETP pour des pratiques suffisantes
- Difficultés de vie auxquelles les parents et les jeunes sont confrontés
- Méconnaissance du fonctionnement du marché du travail
- Faibles opportunités de développement offertes aux entreprises locales
- Absence de mécanisme de partenariat entre le secteur éducatif et le secteur économique
- Absence d'un mécanisme adéquat de suivi, d'orientation et de placement professionnel.

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

¹¹Une structure informelle, difficilement localisée, étant mise en place à Mananjary pour le recrutement des jeunes femmes intéressées par l'emploi au Liban

3.2. Systèmes productifs et créateurs d'emploi

- Une population avec un taux d'activité assez élevé

La connaissance de la structure démographique de la population permet de mieux cerner le concept de la population active qui 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.

La population de la Région Vatovavy Fitovinany est estimée environ à 1,2 millions habitants¹² en 2008 dont 46% sont âgés de moins de 15 ans et 50% entre 15 à 59 ans. Les districts de Manakara et Mananjary, qui sont les zones urbaines de la Région, sont les plus peuplés.

Par rapport au marché du travail, le taux d'offre de travail ou le taux d'activité est de 93% pour les 15-64 ans, ce qui est considéré comme un niveau relativement élevé comparé au ratio national¹³ ; le taux d'activité est de 67% pour la population de 6 ans et plus, ce qui corrobore l'existence du phénomène d'insertion précoce des enfants sur le marché du travail.

Le niveau de pauvreté extrême dans laquelle vit en général la population de la Région est un facteur déterminant dans l'insertion au marché du travail. En outre, une importante disparité selon le genre est constatée au niveau de la participation au marché du travail ; en effet, l'on observe la supériorité de l'offre de travail des femmes par rapport aux hommes, soit 55% contre 45%.

La mise au travail précoce des enfants est très préoccupante dans la Région Vatovavy Fitovinany car celle-ci se trouve en troisième position après les Régions Analamanga et Vakinankaratra, avec un taux avoisinant 25% pour les jeunes âgés de 5 à 14 ans et en cinquième position pour la tranche d'âge de 5 à 17ans, avec un taux de 31% ; et trouve surtout son origine dans la pauvreté extrême de la population et l'abandon scolaire. La proportion des enfants astreints à un travail dommageable est de 80% et celle à un travail dangereux est de 18% par rapport au total des enfants économiquement actifs; la majorité d'entre-eux se trouvent dans les activités agricoles et sont ainsi des agriculteurs non qualifiés et des travailleurs familiaux non rémunérés¹⁴.

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, travaux excédant 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.

Par ailleurs, comme présenté dans le tableau 5 ci-après, la majorité des actifs n'ont pas fréquenté l'école puisque près de la moitié sont considérés comme sans instruction, la part des secondaires et universitaires atteignant à peine 10%. Cette situation est due principalement aux carences du système d'éducation et de formation traduisant le faible niveau de qualification de la main-d'œuvre régionale.

Tableau 5 : Répartition des actifs selon le niveau d'instruction

	Niveau d'instruction			
	Aucun niveau	Primaire	Secondaire	Supérieur
Taux	49,5	40,9	8,1	1,5

Source : EPM 2005. INSTAT

Avec ses 81%¹⁵ de sa population considérée comme pauvre, l'apport et la compétence de l'ensemble des ressources humaines ne contribuent pas aux besoins de développement la Région Vatovavy Fitovinany. Pourtant, sans une main-d'œuvre qualifiée pour répondre aux opportunités d'emplois productifs et aux revenus qui en découlent, la croissance économique régionale ne permet pas d'enclencher des effets redistributifs tangibles au niveau de la population.

¹²Source : INSTAT. Novembre 2009. La Monographie Régionale Vatovavy Fitovinany faisant état de 1,6 millions habitants avec un taux d'accroissement de l'ordre de 8,3% entre 2000 et 2004. Toutefois, pour des raisons de cohérence statistique avec les données nationales, la base de données de l'INSTAT est utilisée dans le présent document

¹³ 88% pour Madagascar pour les 15-64 ans en 2005. Source : INSTAT/OMEF. 2008

¹⁴Résultats 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

¹⁵Source : INSTAT

En ce qui concerne la situation des actifs dans la profession, 60% d'entre eux sont des aides familiales, 33% sont des indépendants et patrons. Les actifs évoluant dans des emplois salariés (cadres, ouvriers qualifiés et les ouvriers non qualifiés) sont rares, ce qui explique le déséquilibre entre l'offre et la demande de travail lié à l'insuffisance de la capacité de création d'emplois des secteurs modernes public et privé et à la prédominance du secteur primaire.

- *Un taux de chômage faible mais un sous-emploi important*

Selon la définition conventionnelle du BIT, le groupe de chômeurs comprend toutes les personnes qui remplissent les critères ci-après : être dans la population active de 15 à 65 ans, être sans travail et n'avoir pas travaillé plus d'une heure au cours de la période de référence précédant l'enquête, être activement à la recherche d'un emploi et disponible pour occuper un emploi dans un délai de 15 jours.

Le sous-emploi concerne les actifs occupés qui ne peuvent pas maximiser la productivité de leur travail pour diverses contraintes à caractère socio-économique et administratif. De manière générale, l'on considère deux formes de sous-emploi lié, d'une part, à la durée du travail, et d'autre part, aux situations d'emploi inadéquat.

Partant de ces définitions, les résultats de l'Enquête Permanente auprès des Ménages (EPM) en 2005 présentent un faible taux de chômage de 1,4% mais le sous-emploi reste fréquent et important dans l'emploi rural et l'économie informelle. La situation liée à l'emploi inadéquat touche 53% des actifs occupés de la Région¹⁶. Par ailleurs, le niveau de salaire moyen annuel d'un actif qui se situe seulement aux environs de 780 milles Ariary¹⁷ fait ressortir que beaucoup des actifs exercent d'autres activités secondaires engageant un temps considérable de travail et cet état de choses tend à expliquer que le sous-emploi tient une place prépondérante sur le marché du travail.

- *Un marché du travail dominé par l'emploi rural et l'économie informelle*

Le marché du travail dans la Région Vatovavy Fitovinany couvre à la fois l'emploi moderne privé et public, l'emploi rural et l'économie informelle avec une inégale répartition des actifs dans ces secteurs d'activités caractérisée par une prédominance de l'emploi rural et l'informel.

L'emploi rural

Les systèmes productifs de la Région Vatovavy Fitovinany sont prédominés par les activités des secteurs primaire et tertiaire (commerce et services), alors que la contribution du secteur secondaire particulièrement sa composante industrielle reste marginale.

Près de 85% de la population de Vatovavy Fitovinany sont des ruraux dont 93% sont des agriculteurs et 7% se répartissent dans l'élevage, la sylviculture, la pêche, le commerce, l'artisanat, etc.

L'emploi agricole est composé de 90% des petits exploitants et 10% de moyens et grands exploitants agricoles ; les petits exploitants n'ont pas recours en général à la main-d'œuvre salariée. Ils mobilisent leur main-d'œuvre familiale, c'est-à-dire, les jeunes, les femmes ainsi que des proches dans le code des systèmes d'entraide traditionnels. Il est également composé de 46% de main-d'œuvre masculine et, par contre, la proportion des femmes parmi les aides familiaux est relativement importante, de l'ordre de 54%. La main-d'œuvre agricole est également jeune car 64% des travailleurs agricoles ont moins de 20 ans. Par ailleurs, 57% des chefs d'exploitation agricole ne sont pas scolarisés, ce qui pourrait expliquer de façon plus ciblée la résilience du milieu rural par rapport au processus de modernisation des activités agricoles et d'amélioration de la productivité rurale.

La pluriactivité caractérise également l'emploi rural dans la mesure où, pour le bien-être des ménages, les chefs d'exploitation agricole sont obligés d'exercer d'autres activités secondaires, comme la pêche, l'artisanat, le commerce, l'exploitation minière, l'exploitation forestière et autres. Ce phénomène met en lumière le fait que la diversification des sources de revenus en milieu rural constitue les voies essentielles de lutte contre la pauvreté. L'enjeu de l'emploi agricole reste ainsi de taille, vu la précarité dont sont victimes les travailleurs agricoles.

Une seule institution de microfinance, dénommée TIAVO, s'occupe du financement rural dans la Région. Le réseau TIAVO de Vatovavy Fitovinany est formé des 4 mutuelles d'Ifanadiana, Manakara, Vohipeno, Mananjary et possède 37 caisses de base réparties dans tous les 6 districts. Il compte 17 500 clients composés d'agriculteurs, de professionnels et de particuliers, dont 6 651 clients pour la seule mutuelle de Manakara.

¹⁶ Source : INSTAT/OMEF. 2005

¹⁷ Source : OMEF. 2009

En emploi rural, l'on retrouve aussi les saisonniers qui travaillent dans la collecte et le triage des produits de rente et de fruits destinés à l'exportation. A titre d'illustration, la campagne d'exportation de litchi 2008 a fait travailler environ 1 800 journaliers pour 5 sites de collectes et 4 compagnies exportatrices.

En terme de développement économique, les secteurs de l'agriculture et de la pêche sont le moteur de l'économie régionale et pourvoyeurs d'emplois locaux. L'agriculture présente plusieurs variétés de filières, notamment les céréales (riz, maïs), les légumineuses (haricot, pois de terre), les plantes à tubercules (manioc, patate douce), les légumes (brèdes, choux), les cultures industrielles saisonnières (canne à sucre, arachide, vanille, raphia) et les cultures fruitières (banane, mangue, litchi, avocat, ananas, agrume).

La Région Vatovavy Fitovinany est très favorable aux cultures de rente et de fruits tropicaux, en particulier le café, le poivre, le girofle, le litchi, l'ananas, les agrumes, etc. ; cependant, la vieillesse des caféiers et des arbres fruitiers, l'absence de régénération et d'introduction de nouveaux plants, affectent le niveau et la qualité de la production. De plus, particulièrement pour le café, la chute du prix au niveau mondial a beaucoup motivé les producteurs à délaisser sa production en dépit des divers efforts d'intensification menés avec les partenaires techniques et financiers au niveau régional.

En dépit des aléas climatiques et l'appauvrissement des sols par érosion et culture sur-brûlis, les caractéristiques de l'environnement physique et les atouts en matière de superficies cultivables dans l'ensemble de la Région et d'infrastructures de communication au niveau des zones urbaines lui offrent des potentialités de développement de l'emploi rural. En effet, les caractéristiques environnementales permettent de catégoriser et cibler les activités rurales comme suit¹⁸ :

- Zone falaise à Ikongo et Ifanadiana : réservoir d'eau, agriculture itinérante et/ou saisonnière, élevage extensif
- Zone de colline à Vohipeno, dans la partie nord-ouest de Manakara et zone ouest de Mananjary : agro-sylvo-pastoralisme, vallée des mines
- Zone littorale à Nosy Varika, Mananjary, Manakara, dans la partie de Vohipeno : activités urbaines et péri-urbaines, activités agricoles à haute intensité de main-d'œuvre et à haute valeur ajoutée, artisanat (bois, fibres végétales), tourisme culturel, agro-industries alimentaires et non alimentaires, exploitation halieutique, tourisme balnéaire.

La revue documentaire ainsi que les entretiens menés auprès des acteurs locaux mettent en exergue les filières porteuses prioritaires pouvant promouvoir l'emploi et assurant la relance réelle de l'économie régionale :

- Agriculture : céréales, fruits (litchi, banane, agrume, ananas), cultures de rente (poivre, girofle, café), légumineuses, transformation fruitière, huiles essentielles, cultures industrielles (palme, cocotiers, canne à sucre, jatropha)
- Elevage : bovin, porcin, apiculture et aviculture
- Artisanat : vannerie, raphia
- Pêche : poissons de mer et d'eau douce, bichique, civelles, crevettes, langoustes
- Plantes et transformation d'huiles essentielles.

Le secteur minier se caractérise par la diversité des richesses minières (or, tourmaline, cristal, émeraude, corindon, fer, béryl, ilménite, rubis) qui sont surtout localisées dans les districts d'Ikongo, Mananjary, Nosy Varika, Ifanadiana. Selon les données statistiques disponibles auprès du BCM, il existe 110 exploitants miniers formels dans la Région dont 31 détiennent le permis de recherches, 4 le permis d'exploitation, 4 le permis d'exploitation de type III, 71 le permis réservé aux petits exploitants ainsi que 51 collecteurs formels dans la filière or¹⁹. Par ailleurs, l'on estime à environ 5 000 orpailleurs informels dans les districts de Nosy Varika et Mananjary.

Dans le cadre du développement rural, divers organismes appuient la Région et la Direction Régionale du Développement Rural à travers des appuis techniques et financiers touchant plusieurs domaines, notamment la structuration, la formation, l'accès aux facteurs productifs, l'accès au marché²⁰. Par ailleurs, le chemin de fer FCE contribue grandement à la croissance de l'économie régionale car il constitue un élément important du transport des produits de rente, comme le montre le tableau 6 ci-dessous et des travailleurs agricoles pour les divers échanges économiques ainsi que les touristes dont le nombre pour l'année 2008 est de 10 000. De plus, les zones traversées par le chemin de fer possèdent beaucoup de potentiels de production inexploités notamment en raison de l'absence d'un système de transport rural efficace et d'une stratégie de relance.

¹⁸ Source : Profil environnemental de la Région Vatovavy Fitovinany. JARIALA. ONE. Octobre 2006

¹⁹ Source : BCM Vatovavy Fitovinany. Août 2009

²⁰ Entre autres : FIDA, Union Européenne, USAID, CNCC/STABEX, Banque Mondiale, INTERAIDE, PNUD, ONN, BDEM, AGRO ACTION ALLEMANDE

Tableau 6 : Part des produits transportés par la FCE pour la période 2000-2008

Produits	2000	2007	2008
Fruits et légumes	5 851	9 554	7 551
Riz	472	885	1 041
Produits alimentaires	303	533	727
Café	1 430	686	378

Source : FCE Manakara. Juin 2008

L'emploi moderne privé

De manière générale, peu de statistiques officielles existent sur l'emploi dans le secteur des entreprises formelles dans la Région Vatovavy Fitovinany. Les données collectées sont assez parcellaires et issues des identifications menées au cours de l'enquête. L'emploi moderne privé se concentre surtout dans les zones urbaines (Manakara et Mananjary) et touristiques (Ranomafana) et se développe surtout dans quelques branches d'activités comme la pêche, l'exportation de produits locaux et l'hôtellerie. Il se trouve ainsi en situation de fragilité, en raison du peu de développement du tissu économique régional, de l'insuffisance de la relance des investissements qui est aggravée par la disparition progressive des industries régionales à caractère public ou privé et des moyennes entreprises locales pour des raisons infrastructurelles et politiques, des impacts des crises socio-politiques dans le pays, sans parler des effets de la crise financière mondiale.

Ces situations ont pour principales conséquences la persistance du sous-emploi, la rareté des emplois et le développement du secteur informel. L'étroitesse du secteur moderne privé limite l'absorption de l'afflux de main-d'œuvre nouvellement arrivée de façon continue sur le marché du travail. La situation est analogue pour l'emploi public moderne qui, en dépit des demandes et besoins importants, ne peut se déployer à cause du gel des effectifs depuis plusieurs années.

Le tissu industriel régional reste en veilleuse. Les grandes entreprises se réduisent à quelques sociétés de collecte et d'exportation des produits de rente²¹ et des ressources halieutiques²².

En ce qui concerne l'emploi formel dans le secteur touristique, il existe environ 47 infrastructures d'hôtellerie et de restauration dans la Région Vatovavy Fitovinany qui emploient plus d'une centaine de personnel peu qualifié. Cet état des choses impacte beaucoup sur la qualité de services et la productivité de ces entreprises.

Le secteur du tourisme est considéré comme un important pôle de croissance et classé parmi les secteurs porteurs de la Région. Faute de ressources suffisantes pour le promouvoir, le développement du secteur reste limité alors que Vatovavy Fitovinany dispose d'un potentiel touristique majeur encore très peu exploité avec ses caractéristiques environnementales et son immense diversité de richesses naturelles qui vont de la biodiversité à endémicité élevée aux ressources halieutiques de sa littorale lacustre et marine, sans parler de son remarquable Parc National Ranomafana qui couvre une superficie d'environ 45 000 ha et offre encore d'importants emplois potentiels pour la Région²³.

L'on relève aussi quelques PME/PMI qui opèrent dans divers domaines comme le commerce et les services comme banques, compagnies d'assurances, transport, BTP, microfinance, formation, restauration, la transformation des fruits et la production d'huiles essentielles²⁴.

Enfin, l'emploi moderne privé est aussi marqué par l'importance des emplois créés par les religieux qui sont surtout concentrés dans les domaines de la santé, l'éducation et le social, pour les métiers d'animation, enseignement, aide-soignant, stomatologie, restauration.

L'emploi moderne public²⁵

La Fonction Publique (FOP) figure parmi les principaux employeurs de la Région Vatovavy Fitovinany. La Région compte aujourd'hui 5 102 Agents de l'Etat (AE), tous statuts et catégories confondus. Ils représentent seulement 4% du total de l'effectif des AE à Madagascar. Les femmes représentent seulement 34% des AE contre 66% des hommes. Le district de Manakara détient 29% du total de l'effectif des AE au niveau régional, suivi de Mananjary à 23% contre seulement 11% pour Ifanadiana.

²¹Par exemple, Ramanandraibe Exportation S.A, Progem, Sodicom, SCIM, Spiceo S.A (Ex Cevoi)

²²Par exemple, Ripple Fish, Société Malgache De Produits Maritimes (SMPM), Indian Ocean Sea Foods (IOS), Sic Océan, Capitaine Pablo

²³Source : Profil environnemental de la Région Vatovavy Fitovinany. JARIALA/ONE. Octobre 2006

²⁴Par exemple, Confiturerie Saint-Joseph, Huiles Essentielles De La Cote Est, Agroman

²⁵Source : DSI Fonction Publique. Octobre 2009. L'effectif total des AE au niveau national étant 128 777

Tableau 7 : Répartition des AE par district

District	Total	Féminin	Masculin
Ifanadiana	554	212	342
Ikongo	497	165	332
Manakara	1 498	482	1 016
Mananjary	1 153	443	710
Nosy Varika	732	211	521
Vohipeno	668	221	447
Ensemble	5 102	1 734	3 368
Pourcentage	100%	66%	34%

Source : DSI. FOP. 2009

Selon les statistiques disponibles, le Ministère en charge de l'Éducation absorbe la majorité de l'effectif de la FOP (73%), suivi par celui de la Santé (9%), de la Défense Nationale (6%).

Tableau 8 : Répartition des AE par institutions

Institution	Ensemble	Féminin	Masculin
MAEP	44	7	37
MDN	331	2	329
MECI	16	5	11
MEEFT	11	2	9
MEN	3 721	1 438	2 283
MFB	93	22	71
MINFOPTLS	5	1	4
MINJUS	95	28	67
MINSANPF	459	183	276
MINTERD	148	30	118
MJSCL	24	4	20
MPTC	13	1	12
MRFDAT	20	3	17
MTPM	23	4	19
SESI	99	4	95
Ensemble	5 102	1 734	3 368

Source : DSI. FOP. 2009

La politique de décentralisation renforcée par la mise en place des régions implique de nouveaux changements que ce soit dans la réalisation des tâches qu'en ce qui concerne les 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, à la défaillance dans la mise à jour des compétences, au manque ou à l'obsolescence de matériel et des outils de travail, à la précarité de l'emploi moderne public, à la faiblesse de productivité.

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'État 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 ans²⁶ et 11% de la totalité des AE pour la Région Vatovavy Fitovinany.

Il existe un besoin de compétence et d'adaptabilité dans la fonction publique. Il existe aussi un besoin de recrutement et de gestion plus efficace des 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 décevante.

L'économie informelle

L'on observe progressivement une forte prépondérance des activités informelles dans la Région Vatovavy Fitovinany. Cette situation est, entre autres, expliquée par la précarité de l'emploi salarié, la vulnérabilité des agents de la fonction publique et la pauvreté grandissante tant en milieu urbain que rural. La notion d'Unité de Production Informelle (UPI) servira de référence pour désigner les unités du secteur informel dont la caractéristique commune est la non-possession de local et de terrain pour l'exercice de leurs activités.

La prédominance de l'économie informelle de la Région s'explique par la faible qualification des ressources humaines locales et l'étroitesse du marché de travail. La CU de Manakara et la CR de Ranomafana ont fait l'objet d'une investigation particulière dans le cadre de l'élaboration de la présente stratégie. Les résultats de l'enquête font apparaître une diversité des secteurs concernés et des activités exercées. Les UPI identifiées couvrent les secteurs primaire, secondaire et tertiaire.

Dans la CU de Manakara et la CR de Ranomafana (District d'Ifanadiana), les UPI dénombrées dans les quartiers se situent à plus de 776 UPI pouvant créer plus de 1 700 emplois directs, ce qui ne reflète qu'une partie des emplois du secteur :

- ♦ Le secteur tertiaire occupe 630 UPI, soit un pourcentage de 79%. Il se caractérise par des activités de petits commerces pour 409 UPI (épicerie, gargote, textile, boucherie, alimentation) ; services avec 221 UPI dont 12 UPI de réparation (mécanique, vulcanisation, réparation de bicyclette et d'appareils électroménagers) et 209 travailleurs journaliers.
- ♦ Le secteur secondaire regroupe 146 UPI dont 76 UPI en BTP (construction, charpenterie, menuiserie, maçonnerie) et 70 artisans (forge, couture, vannerie).

Les résultats de l'enquête réalisée permettent de dégager quelques tendances essentielles pour les besoins des activités à entreprendre.

Dans le cadre de la mise en œuvre de son programme depuis 2008, PROSPERER fait le recensement de 3 316 micro-entreprises informelles qui évoluent dans les filières agricoles, l'apiculture, l'artisanat, la transformation fruitière, le commerce, le génie civil, la construction, la charpenterie. A plus de 60%, la majorité de ces micro-entreprises rurales sont détenus par des hommes²⁷. Les résultats de l'étude des filières porteuses menée en 2009 font état de 2 600 artisans en vannerie, 176 producteurs spécialisés en cultures de fruits.

Selon les données statistiques de l'INSTAT en 2005, environ 39% des ménages de la Région Vatovavy Fitovinany possèdent des entreprises non agricoles avec une taille moyenne de 2,2 dont la majorité n'est pas formelle. Elles se regroupent surtout dans « le commerce » et « l'art et artisanat ».

Encadré 4

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 informel⁹, 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 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

²⁶Source : DSI. MINFOPETLS. 2009

²⁷Source : Base de données. Par ailleurs, environ 2 600 artisans étant inventoriés. PROSPERER Vatovavy Fitovinany. 2009

Dans l'ensemble, les UPI sont des micro-unités de survie, sans lien de complémentarité avec le secteur moderne. Plusieurs anciens employés des grandes sociétés et entreprises fermées rejoignent le rang des employés informels qui se plaignent de l'insuffisance de la création d'emplois et de la précarité grandissante dans la Région.

Les activités informelles sont, dans la majorité des cas, exercées par une seule personne ou en famille ; d'où une prédominance des travailleurs indépendants et des aides familiaux. Les UPI sont de très petite taille, la plupart n'excédant pas 3 employés.

L'activité féminine y est prédominante pour certaines catégories d'activités comme la couture, les gargotes, le commerce d'alimentation, la formation et la vannerie, qui sont surtout exercées par des femmes seules.

La pluriactivité est pratiquée par certains travailleurs du secteur informel. Certains exercent des activités informelles en complément de l'agriculture, de l'élevage et de l'artisanat (petit commerce ou travaux journaliers). Mais, l'articulation entre les activités principales et secondaires est quasi-inexistante.

Dans l'exercice des activités, les moyens de production sont rudimentaires, les fonds de roulement insuffisants et l'accès à la microfinance sont encore limités du fait que les UPI ne possèdent ni la capacité de remboursement, ni de garanties suffisantes. Ces divers facteurs réduisent la capacité de développement des activités.

Les perspectives de formalisation, quand elles existent, se heurtent à la méconnaissance des procédures, des formalités et de ses avantages ainsi qu'à l'insuffisance de revenus créés par les activités informelles, d'autant plus que la concurrence entre les UPI ou des unités formelles (cas des épiceries informelles) et l'insuffisance de débouchés (cas de la vannerie) réduit la rentabilité de l'activité.

De manière générale, les conditions de travail et de salarisation sont précaires se traduisant entre autres par l'absence de contrat et de sécurité sociale adéquate, le non respect des conditions d'hygiène et de santé.

La structuration de l'économie informelle de Vatovavy Fitovinany reste encore à un stade embryonnaire. Des efforts de sensibilisation et de mobilisation sont déjà menés par des programmes et projets régionaux en vue mieux cibler et maximiser les impacts des appuis ; l'on peut citer le programme PROSPERER, les projets menés par l'ONG InterAide, etc.

- *Des offres de travail importantes mais peu adaptées aux demandes déjà très faibles*

Les perspectives de la population active à l'an 2014 amènent à une estimation de la population, sur la base des projections démographiques 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 mais encore provisoires, le potentiel d'emplois réels dans le secteur public est de 582 AE, compte tenu des admis en retraite d'ici 2014²⁸.

Dans une perspective de relance du transport ferroviaire reliant Manakara et Fianarantsoa, d'une distance de 163,7 km, le chemin de fer FCE aura besoin de plus de 350 travailleurs ; une partie de demande de main d'œuvre remplacera les 126 employés actuels qui vont partir en retraite d'ici 2014.

Au niveau du secteur privé, peu de demandes sont formulées. Toutefois, la demande est estimée à environ 200 personnes touchant surtout les secteurs de la pêche et des services. Par ailleurs, la relance des secteurs économiques porteurs dans la Région peut générer des demandes d'emplois importantes au cours des cinq prochaines années.

²⁸Détails présentés en Annexe

Tableau 9 : Quelques filières et métiers porteurs niches d'emploi dans la Région Vatovavy Fitovinany

Secteur	Zonage	Filière
Agriculture	Nosy Varika, Mananjary, Manakara, Ikongo , Ifanadiana, Vohipeno	Riziculture, manioc, patates douces
	Nosy Varika, Mananjary, Manakara, Ikongo , Ifanadiana, Vohipeno	Café, poivre, banane, girofle, letchis, agrumes
	Mananjary, Ikongo	Pois de terre
	Nosy Varika, Mananjary, Ikongo, Ifanadiana	Cultures maraîchères
	Ikongo, Manakara, Vohipeno, Mananjary	Ananas
	Manakara, Vohipeno	Vanille
	Région Vatovavy Fitovinany	Goyave, passion
Elevage	Manakara, Mananjary, Nosy Varika	Bovin
	Nosy Varika, Manakara, Mananjary, Vohipeno	Aviculture
	Nosy Varika, Mananjary, Ikongo, Vohipeno, Ifanadiana	Pisciculture
	Nosy Varika, Mananjary, Ikongo, Vohipeno, Manakara	Apiculture
	Manakara, Vohipeno	Elevage de lapins
Artisanat	Mananjary, Nosy Varika, Manakara, Vohipeno	Charpenterie marine, marqueterie
	Nosy Varika, Vohipeno, Manakara, Ifanadiana	Tissage de raphia, vannerie
	Manakara, Vohipeno	Coupe et couture, broderie
	Manakara, Vohipeno	Menuiserie
	Manakara, Mananjary	Bijouterie
Mines	Ikongo, Mananjary, Nosy Varika, Ifanadiana	Extraction de pierres précieuses, or
	Manakara	Pierres industrielles
Transformation agro-alimentaire	Mananjary, Nosy Varika, Ikongo, Ifanadiana et Vohipeno	Produits laitiers de vache, confiserie, jus de fruits, sirop
Pêche	Mananjary, Nosy Varika, Manakara, Vohipeno	Aquaculture
	Nosy Varika, Mananjary, Manakara, Vohipeno, Ikongo, Ifanadiana	Pêche continentale
	Mananjary, Nosy Varika, Manakara, Vohipeno	Pêche en eau douce et continentale
Cultures industrielles	Ifanadiana, Mananjary, Nosy Varika, Ikongo	Jatropha, ravintsara
	Mananjary, Nosy Varika, Ikongo	Raphia
	Mananjary, Nosy Varika, Ikongo, Ifanadiana, Vohipeno	Canne à sucre
	Manakara	Palmiers à huile
Tourisme	Ikongo, Nosy Varika, Ifanadiana, Manakara, Mananjary	Ecotourisme
	Mananjary, Manakara, Vohipeno, Ikongo, Ifanadiana	Tourisme culturel
	Mananjary, Manakara	Tourisme balnéaire
Industrie	Manakara, Mananjary, Vohipeno,	Pêche, huiles essentielles, transformation agro-alimentaire
Tourisme	Ifanadiana, Mananjary, Manakara, Nosy Varika, Vohipeno	Guidage touristique, prestataires de services, cuisiniers, boulangers, cadres d'hôtels et restaurants
Autres services	Manakara, Mananjary, Vohipeno	Gardiennage, multiservices informatiques, Employé de la comptabilité, Employés administratifs d'entreprise, Secrétaires, Cadres administratifs, comptables et financiers, Informaticiens, Agents gardiennage et de sécurité, Consultants en ingénierie sociale
Fonction Publique	Région Vatovavy Fitovinany	Directions et services régionaux
Industrie	Manakara, Mananjary, Vohipeno,	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
Bâtiment et Travaux Publics	Région Vatovavy Fitovinany et autres	Techniciens et agents de maîtrise du BTP, cadre du BTP

Secteur	Zonage	Métier
Maintenance	Région Vatovavy Fitovinany et autres Régions	Ouvriers qualifiés de la maintenance, Ouvriers de la réparation automobile
Transport	Manakara, Mananjary, autres districts et autres régions	Conducteurs de véhicule
Logistique	Région Vatovavy Fitovinany et autres régions	Ouvriers qualifiés de manutention
Commerce	Manakara, Mananjary, autres districts et autres régions	Caissiers, vendeurs, attachés commerciaux
Santé	Région Vatovavy Fitovinany et autres régions	Médecins et assimilés, professions paramédicales, aide-soignants, infirmiers, sages-femmes
Enseignement	Région Vatovavy Fitovinany et autres régions	Enseignants, Formateurs
Travail	Région Vatovavy Fitovinany et autres régions	Responsables de direction et de services Inspecteurs du Travail

3.3 Gouvernance de l'emploi

- Inadaptation du cadre institutionnel et outils de promotion de l'emploi au contexte actuel

Dans le cadre du respect des prérogatives de l'Etat et des collectivités territoriales décentralisées, la Région assure une responsabilité de pilotage, de coordination de actions de développement et d'animation de la concertation entre les différents intervenants qu'elle doit assumer dans la clarté, au service de ses objectifs. Ainsi, la Région est l'autorité première devant promouvoir l'emploi.

Sur l'aspect institutionnel du secteur de l'emploi, le Service Régional du Travail et des Lois Sociales, basé à Manakara, au sein duquel existe une Division Emploi créée à l'initiative du Chef de Service, constitue la représentation régionale chargée de l'emploi dans la Région Vatovavy Fitovinany. Toutefois, la mise en place de cette division n'est pas réglementaire, c'est-à-dire, elle ne figure pas dans l'organigramme du Ministère de la Fonction Publique, de l'Emploi, du Travail et des Lois Sociales.

Depuis, sa constitution était nécessaire pour mieux assurer les services liés à la tenue de quelques informations statistiques sur l'ouverture et la fermeture d'établissements, l'offre et la demande d'emploi reçues, le visa des contrats de travail, des lettres de licenciement et des attestations de non emploi.

La création d'une Direction Régionale de la Fonction Publique, de l'Emploi, du Travail et des Lois Sociales avec les trois Services spécialisés était prévue depuis le début de l'année 2009 mais son effectivité n'était ni suivie de décision d'application ni de nomination. En effet, le Service Régional du Travail et des Lois Sociales avec le personnel et les moyens existants actuels ne peut assumer à lui tout seul la gestion des affaires de ces trois services et l'ensemble des 6 districts de la Région Vatovavy Fitovinany.

De plus, le Service de l'Emploi devra s'occuper de différentes missions, notamment la Gestion de la migration, la Promotion et Création d'emploi, l'Information de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, la Promotion de la Formation Professionnelle et la Comptabilité.

Comme présenté au point 4 de l'aspect sur l'employabilité, le Service Régional du Travail et des Lois Sociales de Manakara s'occupe peu de la diffusion des annonces qui lui sont transmises et de l'orientation en vue du recrutement. Aucun bureau de placement privé formel n'existe dans la Région.

En ce qui concerne le référentiel national en matière de promotion 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 et les 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.

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.

- Faible structuration des employeurs et des travailleurs

Les employeurs et les travailleurs sont faiblement structurés dans la Région Vatovavy Fitovinany. Du côté des employeurs, les structures de regroupement sont :

- ♦ la Chambre de Commerce et d'Industrie de Manakara et de Mananjary qui compte respectivement 20 et 12 membres répartis dans trois collèges dont le commerce, la prestation de services et l'industrie
- ♦ le Groupement des Opérateurs Touristiques de Manakara (GOTMA) ainsi que l'Office Régional du Tourisme basé à Manakara regroupant les opérateurs de l'hôtellerie, la restauration, les prestataires de services (agences de voyage, guides touristiques, transports routiers et ferroviaires)
- ♦ les organisations et les coopératives paysannes qui se chiffrent à environ 1 228 OP²⁹ formelles et informelles réparties dans toute la Région
- ♦ les associations des artisans qui se regroupent ensuite au sein du Centre Régional de l'Artisanat Malagasy.

Du côté des travailleurs, le mouvement syndical se limite seulement au démembrement au niveau régional des syndicats nationaux de TELMA et JIRAMA, par exemple le Syndicat Autonome des Travailleurs au sein de la JIRAMA (SAT) et le SEM auxquels les travailleurs de la JIRAMA sont affiliés selon leur choix. Les principales raisons évoquées pour la faiblesse de la syndicalisation sont la méconnaissance des intérêts d'être syndiqués, la non satisfaction des besoins des travailleurs des régions, le paiement de cotisation pour certains.

A défaut d'organisation syndicale, le respect des droits fondamentaux au travail ainsi que la représentativité des travailleurs de la Région Vatovavy Fitovinany au niveau national ne sont pas du tout assurés, en dépit des mobilisations et des tentatives de structuration menées par le Service Régional du Travail et des Lois Sociales. Par conséquent, le CNT et la CTM et les groupements professionnels nationaux comme le GEM, FIVMPAMA et SIM devront mener des actions ciblées dans ce sens auprès des travailleurs et des employeurs locaux.

- D'importantes carences en matière de cadre juridique

Tant aux niveaux national que régional, la législation sociale repose sur le Code du Travail promulguée par la Loi 2003-44 et servant de régulation du monde du travail. Peu de mécanisme de vulgarisation ou de généralisation de textes législatifs et réglementaires existe 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.

La Région Vatovavy Fitovinany n'est pas épargnée aussi par l'insécurité juridique des travailleurs et des employeurs à cause de la non application effective de plusieurs textes d'application du Code de Travail et des Conventions de l'OIT³⁰ ratifiées par Madagascar, dont 8 sont fondamentales et 4 prioritaires, surtout par le secteur informel.

Par ailleurs, seul un inspecteur du travail est en charge de la promotion et du respect de la législation du travail et travaille de manière étroite avec la juridiction du travail.

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.

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

Au niveau régional, la dimension de l'emploi n'est pas du tout considérée dans le système statistique existant, d'autant plus que la Division Emploi du Service Régional du Travail et des Lois Sociales se limite seulement à l'enregistrement des déclarations touchant le domaine de l'emploi (l'ouverture et la fermeture d'établissements, l'offre et la demande d'emploi reçues). Par conséquent, les informations ne sont pas suffisamment à jour et fiables.

²⁹Source : CCI Manakara. 2009

³⁰Parmi 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

Les enquêtes spécifiques touchant l'emploi dans la Région Vatovavy Fitovinany sont celles effectuées par l'Institut National de la Statistique (INSTAT) dans le cadre de l'Enquête Permanente auprès des Ménages dont la dernière production date de 2005.

Les résultats sont ensuite repris par l'Observatoire Malgache de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (OMEF) pour produire les indicateurs-clé du marché du travail (ICMT) qui ne sont ni connus ni pris en compte au niveau des statistiques régionales et cela fausse logiquement la planification du développement dans la Région. L'on note aussi que l'INSTAT de la Région Vatovavy Fitovinany vient d'être mis en place en 2009 et ses activités ne font que commencer.

En résumé, les unités de production d'informations statistiques sont peu développées dans la Région Vatovavy Fitovinany et aucun mécanisme formel d'échanges d'informations n'existe. A terme, le risque de doublon et d'éparpillement, par manque de synergie, d'incompréhension pour des concepts voire des terminologies, notamment dans le domaine de l'emploi, pourra se présenter.

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.

- Quasi-inexistence des mécanismes du dialogue social

Etant donné que le tripartisme (Région, groupements professionnels, syndicats) n'existe pas dans la Région Vatovavy Fitovinany, le 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 n'est pas encore institutionnalisé de manière officielle.

Les seules structures locales existantes qui peuvent favoriser le dialogue social dans le domaine de l'emploi sont le Comité Régional de Lutte contre le Travail des Enfants (CRLTE) mis en place depuis août 2009 mais il n'est pas encore tout à fait opérationnel ainsi que l'Association des Détenteurs d'Intérêts de la FCE (ADI-FCE) composée de la FCE, de l'OPCI regroupant les communes traversées par la FCE, des riverains. L'ADI-FCE est créée en 1999 pour défendre les intérêts des riverains bénéficiaires de la FCE. Depuis, la FCE, l'ADI-FCE et l'OPCI forment un tripartisme et la population faisait preuve d'action et de participation pour protéger le chemin de fer et son environnement à travers une convention tripartite.

Par ailleurs, le Comité Régional de Suivi de la Promotion de l'Emploi et de Réduction de la Pauvreté (CNSPERP) n'est pas encore mis en place dans la Région Vatovavy Fitovinany pour la coordination et le suivi des stratégies régionales et sectorielles de réduction de la pauvreté qui devront considérer l'emploi comme la centralité de toutes les actions, malgré le Décret n°2005-057 portant création et organisation du Comité National et Régional de Suivi de la Promotion de l'Emploi et de Réduction de la Pauvreté (CNSPERP ou CRSPERP).

Au niveau des entreprises, le dialogue social est aussi inexistant étant donné qu'aucune entreprise ne dispose de comité d'entreprise et les travailleurs ne sont pas syndiqués.

Le déficit du dialogue social tiennent à plusieurs raisons, dont notamment :

- ♦ méconnaissance du concept du dialogue social
- ♦ faible conscience de l'importance du dialogue social dans les régions où le CRTT (Conseil Régional Tripartite du Travail) n'est pas encore en place dans la Région Vatovavy Fitovinany malgré son institution suivant le Décret 97-1149
- ♦ manque d'accès à l'information comme handicap majeur à la promotion du dialogue social
- ♦ précarité de l'emploi et étroitesse du marché du travail constituant des facteurs bloquant le dialogue social
- ♦ 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 du Service Régional du Travail et des Lois Sociales et de leur côté, les employeurs et les travailleurs doivent agir et se structurer afin d'être de véritables forces de proposition pour la promotion du dialogue social.

- Faible respect des droits et principes fondamentaux au travail

En matière de lutte contre le travail des enfants, quelques activités sont initiées progressivement par le Projet BIT-IPEC depuis août 2009, en commençant par la mise en place du CRLTE. Par ailleurs, le District d'Ifanadiana conçoit à l'heure actuelle des activités de sensibilisation de scolarisation et de lutte contre la maltraitance des enfants.

Encadré 5

La protection sociale : un droit élémentaire pour tous

La protection sociale est une combinaison d'outils, de programmes, de politiques, qui garantit la sécurité sur le plan de l'emploi, des finances et de la santé, ainsi que l'égalité, la liberté et la dignité. Il s'agit d'un « droit élémentaire de toutes les personnes ». La protection sociale est garantie par la sécurité sociale, les prestations sociales, l'assurance santé, les services publics et les lois du travail et autres politiques.

La sécurité sociale est la protection que la société assure aux individus et aux ménages pour leur permettre d'accéder aux soins de santé et leur garantir une sécurité de revenu, notamment dans les circonstances suivantes : vieillesse, chômage, maladie, invalidité, accident du travail, maternité, disparition d'un soutien de famille.

L'extension de la sécurité sociale doit aujourd'hui s'adapter et reposer sur la promotion de nouvelles formes de sécurité sociale tenant compte des besoins et des capacités des différents groupes socio-économiques, telles que les micro-assurances, parallèlement aux régimes publics d'assurance sociale.

Source : OIT

En ce qui concerne la protection sociale des travailleurs, les systèmes de sécurité sociale existants (CNaPS, OSIEM de Manakara, OSIEMI de Mananjary) couvrent une partie des entreprises formelles des zones urbaines. L'Organisation Sanitaire Inter-Entreprise de Manakara (OSIEM) compte 115 entités affiliées composées d'ONGs locales, d'établissements bancaires, des entreprises filiales des grandes sociétés nationales, des sociétés exportatrices de produits de rente et de produits halieutiques, des hôtels, des restaurants, des commerçants et des entreprises individuelles.

Quant à l'OSIEMI de Mananjary, les adhérents comptent 30 établissements dont écoles, banques, sociétés d'exploitation des produits de rente et halieutiques, ONGs locales, coopératives des transporteurs, commerçants et entreprises individuelles.

En tout, 1 632 employés et leurs familles ainsi que des retraités sont bénéficiaires des services de l'OSIE de Manakara et de Mananjary. Cependant, la qualité des services de soins est limitée par l'insuffisance des moyens matériels, financiers et humains.

En effet, plusieurs entreprises formelles de la Région ne sont pas encore affiliées et le paiement périodique des cotisations par les employeurs n'est pas assuré. Face à cela, l'OSIE collabore avec l'inspecteur du travail pour saisir les entreprises.

Pour la période 2007-2009, les effectifs des entreprises affiliées et les employés bénéficiaires ont diminué à cause de la cessation de leurs activités suite aux difficultés engendrées par les conjonctures économiques au niveau régional et la crise politique actuelle ainsi que la méconnaissance par les employés de la disponibilité des services de l'OSIE pour les membres de leurs familles.

Force est de constater que la défaillance de la protection sociale pour la population en général vient de la mise en veilleuse du Service spécialisée en Protection Sociale au sein du Ministère de la Population. En effet, ce service ne dispose pas d'infrastructure, de budget et de personnel adéquats. En conséquence, les personnes vulnérables, les actifs de l'emploi rural et l'emploi informel ne bénéficient d'aucune forme de protection sociale.

Toutefois, certaines UPI du district de Manakara sont affiliées à l'établissement d'assurance NY HAVANA grâce à l'offre de produit « Assurance Retraite » facilement accessible pour les travailleurs indépendants formels et informels. Les contractants ont le choix sur l'âge d'affiliation, le montant et le mode de paiement des cotisations. Ainsi, 60% du portefeuille de l'Assurance NY HAVANA de Manakara³¹ sont constitués de travailleurs indépendants du secteur informel. Ce type de prestation mérite d'être vulgarisé et adapté davantage pour les situations des actifs du milieu rural.

La situation régionale en matière de droit et de respect des principes fondamentaux au travail est loin d'être satisfaisante. En effet, les différends les plus fréquents dans le domaine du travail concernent le salaire dû au non respect du SMIG et l'absence de couverture des travailleurs en matière de protection sociale. Pour le cas du District de Mananjary en particulier, 40 contentieux ont été enregistrés depuis 2007, dont la majorité concerne la non affiliation d'employés à la CNaPS et à l'OSIEMI.

Par ailleurs, la majorité des entreprises présente des situations d'insalubrité et de non respect de l'hygiène en milieu du travail. Pourtant, les sanctions sur le non-respect des conditions sanitaires dans les lieux de travail ne sont pas encore appliquées. Jusqu'à présent, l'OSIE de Manakara ne fait que prodiguer des conseils aux responsables, effectue des contrôles et fait un constat auprès de l'Inspection du Travail³².

Au niveau de la fonction publique, des dispositions sont actuellement prise pour traiter les questions de situation administrative et d'avancement des fonctionnaires, à travers la mise en place d'un Guichet Unique implanté au sein du Service Régional du Travail et des Lois Sociales. 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 respect des droits des fonctionnaires.

³¹Source : Entretien Assurance Ny Havana. Août 2009

³²Source : Entretien OSIEM. Septembre 2009

- Des initiatives d'intégration de la dimension « emploi » dans les stratégies régionales et locales de développement

Une avancée significative en matière de décisions stratégiques pour la prise en compte de la dimension « emploi » dans les stratégies régionales et locales de développement est observée dans la Région Vatovavy Fitovinany avec la promulgation de l'arrêté n° 015/09 du 27 Juillet 2009 portant sur la réglementation des nouvelles stratégies de développement régional. Cependant, son application mérite d'être suivie et renforcée pour aboutir à des résultats concrets de création d'emploi décent. Des mesures touchant directement la promotion de l'emploi y sont prises à travers les différents articles ci-après :

- ♦ L'affirmation de la volonté de lutte contre le chômage et l'oisiveté (art. 1 et 2)
- ♦ L'obligation de travailleur au minimum de 4 heures par jour pour tout individu âgé de 18 ans et plus) contrôlée par l'existence d'un carnet individuel ou associatif de production (art. 4 et 5)
- ♦ L'obligation à la scolarisation des enfants (art. 9)
- ♦ La collaboration étroite de la Société civile et des élus pour encourager la population à travailler (art. 10)
- ♦ La responsabilisation des autorités et responsables à tous les niveaux (président des associations/groupements, chefs Fokontany, Maires) dans l'application dudit arrêté (art. 12).

Par ailleurs, certains programmes et projets régionaux et sectoriels de développement intègrent progressivement des actions ciblées pour la promotion de l'emploi. Au regard des contenus de ces outils de planification, les améliorations induites peuvent stimuler à moyen et long termes la création de nouveaux emplois et l'amélioration des conditions de vie des travailleurs. Toutefois, 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 Vatovavy Fitovinany révèlent la prise en compte de la dimension de l'emploi à travers certaines actions qui méritent fermement une volonté manifeste pour leur réalisation, notamment l'amélioration de l'éducation, la promotion de la formation professionnelle, la promotion de l'investissement et l'accès au marché même si les objectifs prioritaires sont la croissance économique régionale et l'amélioration des revenus de la population.

Enfin, la Région ne possède pas encore un mécanisme de financement de l'emploi et cela handicape la volonté généralisée de trouver des solutions appropriées pour l'emploi des jeunes et des femmes.

A la lumière de toutes ces situations, la recherche de solutions à l'amélioration de l'existant et à la résolution de l'ampleur des problématiques de l'emploi constitue la raison d'être de la formulation de la présente SRPE qui se décline, dans la partie suivante, à la définition des stratégies et des activités à mettre en œuvre dont la préoccupation fait de l'emploi une priorité fondamentale pour le développement socio-économique de la Région Vatovavy Fitovinany.

IV. PRESENTATION DE LA SRPE

4.1. Objectif de développement

La SRPE a pour finalité la généralisation de l'emploi décent et productif pour une réduction sensible de la pauvreté et la relance de la croissance économique de la Région Vatovavy Fitovinany.

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 rendre durables les entreprises et promouvoir l'emploi productif dans 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 : Valorisation du système d'éducation et de formation pour l'employabilité des ressources humaines
- ♦ Axe stratégique 2 : Développement 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 six districts de la Région Vatovavy Fitovinany formée d'Ifanadiana, Ikongo, Manakara, Mananjary, Nosy Varika et Vohipeno. La réalisation de la SRPE s'étalera sur une période de 5 ans, soit de 2010 à 2014.

4.4. Principales cibles

Compte tenu de la généralisation de la pauvreté et la précarité de l'emploi qui touche l'ensemble des travailleurs, tous actifs sont concernés sans discrimination de genre et d'âge. Toutefois, certaines cibles sont priorisées au cours de la première phase d'exécution d'une durée de 5 ans, à savoir :

- ♦ 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 chômeurs en milieu urbain ;
- ♦ 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'emploi dans la fonction publique qui offre non seulement des opportunités de création d'emplois qualifiés et décemment rémunérés, mais aussi essentielle à l'atteinte des objectifs du millénaire pour le développement. L'accès à l'emploi décent des groupes vulnérables est apparu comme prioritaire par rapport à toutes les autres actions à mener dans le domaine de l'emploi.

Encadré 6

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

Élément 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

Élément 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

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

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

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

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

Élément 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

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

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

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

Source : OIT

4.5. Stratégie opérationnelle

Atteindre la généralisation quantitative et qualitative de l'emploi dans la Région Vatovavy Fitovinany 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 : VALORISATION DU SYSTEME D'EDUCATION ET DE FORMATION POUR L'EMPLOYABILITE DES RESSOURCES HUMAINES

Le système d'éducation et de formation se trouve encore peu efficace à donner à la majorité de la population les moyens de trouver un emploi adéquat sur le marché du travail, à augmenter les capacités pour assurer la productivité, à atteindre les personnes privées d'accès à la formation et répondre à leurs aspirations à de meilleures conditions de vie.

Le renforcement du partenariat entre l'éducation et le monde du travail pour répondre au besoin de créer une synergie entre le secteur de l'éducation et les entreprises et les divers autres secteurs de l'économie, semble incontournable pour offrir et favoriser le développement de compétences générales et assurer l'employabilité des primo-demandeurs, des chômeurs et des travailleurs.

Pour atteindre 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.

La valorisation du système éducatif et formatif repose sur le principe d'adéquation de la formation aux besoins du marché de l'emploi dans la Région Vatovavy Fitovinany. La mobilisation de tous les acteurs de l'éducation et de la formation et du secteur privé ainsi que la coordination minutieuse entre les différentes institutions et programmes en charge de ces domaines est essentielle, notamment la DREN, la division Emploi du SRTLS, les CTD et les établissements de formation technique et professionnelle.

Quatre objectifs immédiats tendent vers l'équilibre de l'éducation, la formation et l'emploi visant le renforcement des qualifications et la possibilité d'adaptation des ressources humaines, assurant la productivité et le maintien de l'emploi existant, aux perspectives de promotion de l'emploi dans les secteurs porteurs.

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

La pertinence de l'éducation et de la formation est recherchée à travers une réorientation de plus en plus importante de ce secteur, y compris les contenus et les modalités d'enseignement et de formation, axées sur la qualité et le développement des compétences professionnelles. 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.

Les principales activités inscrites dans la SRPE sont l'amélioration des ressources financières du système éducatif dans la Région Vatovavy Fitovinany, la généralisation de l'enseignement secondaire, la formation technique et professionnelle ainsi que l'enseignement supérieur, les conditions de travail du personnel enseignant, la répartition équitable des moyens humain, financier et matériel, l'amélioration des infrastructures scolaires, le 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. Des approches et méthodes de petite échelle sont capitalisées dans la SRPE, notamment l'apprentissage sur le tas, la formation de personnes illettrées selon une formule combinant l'alphabetisation 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.

Des partenariats seront développés avec les programmes et les projets régionaux promus dans la Région Vatovavy Fitovinany visant le même objectif.

• **Adaptation de la formation des compétences aux besoins de l'économie régionale aux échelles quantitatives et qualitatives**

La promotion de l'employabilité s'articule autour des principales actions suivantes : l'adéquation de la formation-emploi, le développement de la formation technique et professionnelle, la facilitation de l'accès à l'enseignement supérieur, la promotion de la formation dans l'économie informelle et le développement de la culture de la formation continue pour le secteur privé formel. La facilitation de l'accès à l'enseignement supérieur pourra se faire par la mise en place au niveau régional d'un institut ou d'une université à caractère public qui pourra être dotée d'un centre de ressources et d'appui aux recherches.

L'adéquation formation-emploi repose sur la connaissance et la maîtrise de l'évolution des attentes et des exigences du marché du travail face au contexte de la globalisation actuelle. Ainsi, l'analyse des besoins en compétences et de 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 l'approche, la collaboration étroite et permanente entre les spécialistes du métier ou de la profession et ceux du domaine de formation touché est primordiale pour concevoir un programme de formation véritablement axé sur les besoins du marché du travail au niveau régional. Pour cela, la SRPE appuiera la structuration des acteurs pour faciliter le dialogue et la collaboration à travers la mise en place du Groupement Régional d'Etablissements de Formation Technique et Professionnelle Initiale (GREFTPI) ou d'une Plateforme de l'Education et de la Formation Technique et Professionnelle.

Des méthodes adaptées comme la réalisation de la formation et le système de mentor dans différents lieux à vocation professionnelle tels que les ateliers spécialisés, le milieu de travail, les laboratoires, les milieux rural et urbain, peut rendre facile l'insertion dans le monde du travail et la maîtrise des compétences nécessaires.

Des mesures et dispositions largement conçues devraient être prises pour permettre à chacun, quel que soit son niveau d'instruction préalable, de poursuivre sa formation professionnelle et générale, 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.

• **Facilitation de l'accès à l'information sur les formations et les métiers dans la Région**

Accompagner les primo-demandeurs d'emploi, les travailleurs peu qualifiés en situation d'emploi et de perte d'emploi requiert la facilitation de l'accès à l'information sur les formations et les métiers au niveau régional touchant tous les 6 districts. S'alignant sur l'une des activités du PNSE, la stratégie entend instaurer un mécanisme coordonné et pérenne d'information et de conseil pour permettre de mieux orienter toutes les personnes souhaitant se renseigner sur les opportunités et les possibilités d'accès à l'emploi et à la formation technique professionnelle.

Ce mécanisme, appelé ICOPE (Information et Conseil en matière d'Orientation Professionnelle), sera développé en réseau partenarial entre les services de l'Etat (emploi, travail, éducation, jeunesse, population, commerce, etc.), les chambres de commerce, les employeurs, les travailleurs et les établissements de formation.

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

• **Développement de la culture de la formation continue pour l'amélioration du niveau de compétences des travailleurs**

Le développement de la formation continue qui permet aux professionnels d'avoir la capacité et la disposition à maîtriser différentes phases de son parcours professionnel et d'adapter en conséquence et en permanence l'ensemble de ses compétences et de sa force de travail aux exigences du marché du travail nécessite une stratégie intégrée est adaptée qui comprend les éléments suivants :

- ♦ Promotion 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 appuie 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, des méthodes d'enseignement souple qui tiennent compte des rythmes des entreprises et des travailleurs.

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

Le développement des secteurs porteurs vise à mieux favoriser la productivité et diversifier les systèmes productifs de la Région par la promotion des filières et métiers pour lesquels Vatovavy Fitovinany présentent d'importants potentiels.

Dans ce cadre, la stratégie développera des actions intégrées de création d'emploi en milieux urbain et rural. Toutefois, face à l'importance de la ruralité de la Région Vatovavy Fitovinany, l'emploi rural sera davantage soutenu ciblant surtout les petits exploitants agricoles et ceux évoluant dans les activités rurales non agricoles.

La finalité recherchée par l'axe stratégique 2 consiste à augmenter, tant sur le plan quantitatif que qualitatif, les offres et les opportunités d'emploi dans la Région et repose sur le principe d'intégration de l'ensemble des appuis dans un objectif de maximisation des impacts et des effets des actions développées. C'est la raison pour laquelle la SRPE entrevoit la prise en compte des 4 principaux aspects suivants :

- ♦ amélioration de la productivité des ruraux et des entreprises
- ♦ développement des secteurs générateurs d'emploi
- ♦ amélioration de l'accès aux facteurs de production
- ♦ encadrement du secteur informel
- ♦ valorisation du secteur moderne public.

. Amélioration de la productivité des ruraux et des entreprises

Compte tenu de l'importance du secteur agricole, l'action conjuguée de PRDR/PNSE/SRPE converge vers l'amélioration de la qualité des productions et des produits des paysans par la vulgarisation des méthodes culturelles modernes, l'accès aux facteurs productifs et la facilitation de l'accès aux marchés.

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 », l'accès aux informations commerciales adaptées au contexte rural de la Région et la participation aux marchés régional, national et international.

. Développement des secteurs générateurs d'emploi

La stratégie en matière d'appui au développement des secteurs générateurs d'emploi privés et publics vise à créer un environnement favorable à la promotion des affaires, la création d'entreprise, la mobilisation des ressources financières et à l'attrait des investissements. 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 :

- renforcer les compétences des employeurs et des employés
- appuyer la création d'entreprise
- appuyer le regroupement des professionnels et des travailleurs
- 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 appropriées et diverses (fonds de garantie et autres mécanismes de partage des risques, des associations de caution solidaire, des services de micro-leasing, de microfinancement et de micro-paiement en fonds propres)
- 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).

La réussite de l'axe stratégique 2 repose sur l'existence permanente du dialogue social entre l'administration publique régionale et le secteur privé qui vise la participation du secteur privé dans la mise en œuvre et le suivi-évaluation des activités ainsi qu'une coopération dynamique entre le secteur public et privé dans le processus de création des richesses fondées sur un partage efficace des rôles et responsabilités.

Vu la place qu'occupe l'économie informelle dans le développement économique de la Région, il est plus qu'urgent de l'encadrer et l'accompagner. Les principales orientations consistent à :

- ♦ mener une étude complète sur le secteur informel pour faire apparaître les différents sous-créneaux des activités informelles, y compris la dimension du système d'apprentissage traditionnel, et les résultats des analyses qualitatives sur l'emploi informel
- ♦ concevoir et mettre en place un mécanisme d'accompagnement du secteur informel en favorisant la création et le développement de micro et petites entreprises répondant à certains critères de formalisation progressive et en promouvant le régime fiscal adapté à ces micro et petites entreprises.

. **Valorisation du secteur moderne public**

Le développement de l'économie et du secteur privé doit être accompagné par une administration efficace. De plus, l'administration publique offre encore des creusets d'emploi potentiel et nécessite donc d'être revalorisée pour pouvoir mieux accompagner le développement régional. C'est dans ce cadre que des efforts seront à fournir pour assurer l'efficacité des agents de l'Etat, la gestion pertinente de la retraite et du recrutement des agents de l'Etat attribués à la Région. Les principales actions à entreprendre sont :

- développement de la formation continue des AE
- 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

La promotion de l'emploi dépend pour beaucoup de l'environnement juridique, social, culturel et institutionnel dans lequel les réformes et les initiatives sectorielles sont menées ; en d'autres termes, le marché du travail est très sensible aux influences des stratégies de développement que la Région entend conduire et suivre. Il est ainsi indispensable de mettre en place une gouvernance efficace de l'ensemble des stratégies et actions impulsées par la SRPE.

Ainsi, la gouvernance locale de l'emploi consiste en un ensemble de cadre législatif au niveau régional amélioré et accessible, de mécanismes et dispositifs institutionnels, organisationnels 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.

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

L'instauration d'un environnement propice au respect du droit du travail requiert avant tout des améliorations sur la disponibilité et la vulgarisation des 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, d'actualisation des textes nationaux, de préparation des textes d'application à travers des actions de lobbying et de concertation régionale basée les principes du dialogue social.

. **Promotion du dialogue social**

A l'image de la démarche collective et participative qui a présidée 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 structuration des employeurs et des travailleurs qui constitue le pilier du tripartisme nécessaire à l'instauration d'un dialogue social efficace, la maîtrise des partenaires sociaux du concept et des principes du dialogue social et à la disponibilité d'un programme d'action sur la valorisation de la promotion du dialogue social au niveau des entreprises et des mandants tripartites. En effet, l'organisation des employeurs et des travailleurs est indispensable pour une meilleure gouvernance et une application universelle des normes internationales du travail si l'on veut relever le défi qui consiste à assurer un travail décent à tous.

Renforcement de la gouvernance locale de l'emploi

La réussite de la SRPE repose sur l'existence d'un cadre institutionnel approprié pour la gouvernance de l'emploi et cela implique l'efficacité des interventions de l'administration de l'emploi à tous les niveaux.

Ainsi, la stratégie mènera des actions de lobbying auprès de l'administration tant centrale que régionale pour la mise en place de manière plus rapide et effective des structures régionales chargées directement de l'administration de l'emploi. Par ailleurs, une évaluation des besoins sera menée pour le renforcement de ses moyens et ses 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. En effet, les fonctions d'orientation, de pilotage et de facilitation des responsabilités de ces structures requièrent des compétences multiples dans les domaines de management, de suivi et d'évaluation de la stratégie.

En vue de la lisibilité régulière des informations sur l'emploi, des informations comme le bilan emploi-formation, des études sectoriels et des études d'impacts, seront produites de manière systématique. La SRPE apporte ainsi son appui à la mise en place d'un Observatoire Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et au 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 généralisation de la protection sociale dans les emplois public, privé, rural et informel, part du principe de 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 des préventions du travail des enfants, des IST/ SIDA en milieu du travail ainsi que la lutte contre la discrimination des personnes atteintes de cette maladie sont aussi disponibles par la SRPE dans le cadre de l'amélioration de la santé au travail.

En définitive, le défi majeur en matière de protection sociale comporte deux aspects, à savoir : d'une part, l'extension de la couverture du régime actuel aux adhérents ainsi que l'amélioration de la qualité des services, et d'autre part, l'identification de stratégies de protection sociale pour l'ensemble des actifs ruraux et de l'économie non formelle.

4.6. Matrice des activités de la SRPE

La cadre logique ci-après présente les objectifs, les résultats opérationnels, les produits attendus, les activités à entreprendre et les indicateurs de progrès pour chaque objectif immédiat.

OBJECTIFS IMMÉDIATS	RÉSULTATS OPÉRATIONNELS	ACTIVITÉS À RÉALISER	INDICATEURS
AXE STRATEGIQUE 1 : VALORISATION DU SYSTEME D'EDUCATION ET DE FORMATION POUR L'EMPLOYABILITE DES RESSOURCES HUMAINES			
1. Amélioration de la qualité de l'éducation visant les possibilités offertes en termes d'emploi de qualité	1.1. Les conditions de travail du personnel de l'enseignement sont améliorées 1.2. L'équité dans l'offre d'éducation en milieu urbain et rural est renforcée	1.1.1. Mener des actions de lobbying auprès du Ministère de Tutelle pour l'amélioration du budget du secteur éducatif alloué à la Région, la poursuite des efforts de revalorisation du statut des enseignants et de recrutement de nouveaux enseignants et de gestion de carrière	- Un nouveau statut du personnel enseignant
		1.2.1. Recruter de nouveaux enseignants et les répartir de manière équitable au niveau de la Région	- Liste des établissements dotés de nouveaux enseignants et de moyens adéquats
		1.2.2. Evaluer les besoins en personnel enseignant et les moyens pour chaque établissement scolaire	- Des modules de formation et des supports pédagogiques élaborés
		1.2.3. Définir une stratégie de répartition équitable du personnel enseignant et des moyens du secteur éducatif et tenir un tableau de bord à jour	- Nombre personnel enseignant formé
		1.2.4. Réaliser des activités de renforcement des qualifications des enseignants titulaires et FRAM	- Un rapport d'évaluation des infrastructures scolaires publiques
		1.2.5. Evaluer la situation des 112 établissements scolaires fermés dans la Région afin de cibler les travaux de réhabilitation utiles	- Taux de scolarisation amélioré
	1.3. La qualité de l'offre éducative est améliorée	1.2.6. Mener des travaux de réhabilitation des infrastructures scolaires-cible et construire de nouvelles infrastructures scolaires (CEG, Lycée général, Lycée Technique) pour les 6 districts	- Taux de réussite scolaire amélioré
		1.3.1. Organiser de manière périodique des ateliers de réflexion pour la revue, l'amélioration et l'adaptation de l'éducation aux besoins du marché du travail et de l'économie dans la Région	- Taux d'achèvement scolaire amélioré
		1.3.2. 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
		1.4.1. Mener des campagnes d'information et de sensibilisation intensives sur la nécessité de la scolarisation et les avantages de l'achèvement scolaire auprès de la population locale	- Taux de réussite et d'achèvement scolaire améliorés
	1.4. La réussite scolaire et le niveau de qualification de la population sont rehaussés	1.4.2. Mettre en place les critères d'octroi des bourses et les modalités de distribution	- Taux de scolarisation et d'achèvement scolaire augmentés
		1.4.3. Doter les jeunes défavorisés des bourses d'étude	- 650 jeunes défavorisés dotés de bourses d'étude

OBJECTIFS IMMÉDIATS	RÉSULTATS OPÉRATIONNELS	ACTIVITÉS À RÉALISER	INDICATEURS
2. Adéquation de la formation des compétences aux besoins de l'économie régionale aux échelles quantitative et qualitative	2.1. La généralisation de la formation et l'adéquation formation-emploi sont assurées	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	- Des listes des formations et des métiers à promouvoir disponibles
		2.1.2. Reconstituer et redynamiser le Comité Régional des Acteurs du système éducatif et formatif qui sera le partenaire privilégié de la SRPE dans ce domaine	- Un PFR actualisé
		2.1.3. Actualiser le Plan de Formation Régional sur la base des résultats de l'étude des besoins en formation	- Un Répertoire Régional des Métiers
		2.1.4. 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	- Un système régional de qualification, d'évaluation et de reconnaissance des acquis
		2.1.5. Mettre en place un système régional de qualification professionnelle, d'évaluation des qualifications et de reconnaissance des compétences	- Un rapport d'évaluation des dispositifs de formation technique et professionnelle
		2.1.6. 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	- Des conventions de collaboration avec les établissements publics et privés de formation professionnelle partenaires signés
		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	- Des contrats-cadre disponibles
		2.1.8. Préparer les contrats-cadre avec les partenaires	- Des offres de formation qualifiante de proximité disponibles
		2.1.9. Mettre en place un Lycée Technique Agricole public ou semi-public dans la Région Vatovavy Fitovinany	- Des rencontres et fora sur l'emploi, la formation professionnelle, l'ICOPE, le placement, la promotion rurale et autres organisés
		2.1.10. Mettre en place un Institut Supérieur Public (ISP) en filières Gestion, Administration, Informatique, Agronomie, Commerce International, etc.	
		2.1.11. Appuyer l'organisation annuelle d'une rencontre socio-économique sur les ILDE menées par la Région	

OBJECTIFS IMMÉDIATS	RÉSULTATS OPÉRATIONNELS	ACTIVITÉS À RÉALISER	INDICATEURS
	2.2. Les établissements privés de formation professionnelle ont des capacités renforcées	2.2.1. Mener des activités de formation des enseignants/chefs d'établissement et du personnel administratif des centres de formation technique et professionnelle partenaires du PFR	- Nombre et type d'établissements publics et privés de formation professionnelle bénéficiant des appuis de la SRPE
	2.3. Un programme de formation professionnelle pour le secteur de l'économie informelle est conçu et mis en œuvre	2.3.1. Concevoir un programme de formation professionnelle destiné aux artisans, à leurs employés et apprentis et aux formateurs de l'économie informelle en partenariat avec le CERAM	- Un programme de formation professionnelle destiné à l'économie informelle disponible
		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	- Nombre des bénéficiaires formés
	2.4. Un programme de qualification des jeunes est développé	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)	- Taux de productivité des entreprises informelles cibles
		2.4.2. Encadrer et appuyer la formation par apprentissage sur le tas ou par alternance pour les jeunes vulnérables et les déscolarisés	- Type et qualité des promotions professionnelles obtenues par les travailleurs formés
	2.5. Les primo-demandeurs, les chômeurs, les travailleurs ayant perdu leur emploi ont des capacités renforcées	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.)	- Nombre et type de contrat d'embauche obtenu par les primo-demandeurs, les chômeurs et les travailleurs ayant perdu leur emploi formés
		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	- Un programme de qualification des ruraux « DMR » disponible
	2.6. Un programme de qualification des ruraux « Développement des Métiers Ruraux (DMR) » est développé	2.6.1. Mener des activités d'alphabétisation 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	- Nombre de ruraux sachant lire et écrire et bénéficiant de formation professionnelle

OBJECTIFS IMMÉDIATS	RÉSULTATS OPÉRATIONNELS	ACTIVITÉS À RÉALISER	INDICATEURS
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	3.1.1. Mettre en place une Agence Régionale de l'Emploi (ARE) en documentation sur l'emploi, information et conseil en matière d'orientation professionnelle et d'emploi (DICOPE) au niveau des deux districts-pilotes	- Nombre et type de services disponibles par l'ARE
		3.1.2. Organiser un atelier régional de concertation pour la structuration et la conception du manuel de procédures de l'ARE, incluant les outils pédagogiques, les supports de communication, le canevas de sélection de partenaires, le profil de conseillers	- Un manuel de procédures ICOPE disponible
		3.1.3. Identifier et former les conseillers ICOPE de l'ARE issus des partenaires publics, privés et associatifs	- 10 conseillers formés au mécanisme ICOPE
		3.1.4. Informer le public de la mise en place et l'opérationnalisation de l'ARE	- 10 contrats de partenariat signés avec les secteurs privés, publics et associatifs pour la mise en œuvre du mécanisme ICOPE
		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	- 50% des structures publiques, privées et associatives ciblées travaillant en réseau ICOPE
		3.1.6. Organiser annuellement la Semaine de l'Information sur les Métiers et l'Emploi (SIME) au niveau régional (chef-lieu de région et autres districts ruraux) qui fournira divers services comme information, conseil, orientation, recrutement, conférence, exposition pour tous les publics, jeunes et adultes, demandeurs d'emplois et salariés	- 45 450 de jeunes et femmes informés et conseillés dans la Région Vatovavy Fitovinany
			- Un rapport d'étude sur le schéma de pérennisation du mécanisme ICOPE élaboré et validé

OBJECTIFS IMMÉDIATS	RÉSULTATS OPÉRATIONNELS	ACTIVITÉS À RÉALISER	INDICATEURS
4. Promotion 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	- Un mécanisme de financement de la formation continue disponible
		4.1.2. Informer et sensibiliser les travailleurs et les entreprises sur la nécessité de la formation continue	- Un plan d'information et de sensibilisation des travailleurs et des entreprises disponibles
		4.1.3. Identifier et évaluer les besoins en formation des travailleurs et des entreprises	- Des conventions de collaboration avec les entreprises pour le développement de la formation continue
		4.1.4. Appuyer les entreprises dans l'élaboration de leurs plans de formation	- 25% des entreprises possédant des plans de formation mis en œuvre
		4.1.5. Inviter les entreprises à participer aux programmes de formation continue	- Nombre de travailleurs formés et qualifiés dans les entreprises
		4.1.6. Elaborer des référentiels de compétences professionnelles	- Taux de productivité des entreprises
		4.1.7. Créer un partenariat avec les organisations et structures professionnelles dans le domaine de la formation continue	
		4.1.8. Mener des activités de formation des consultants des bureaux 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	
		4.1.9. Mettre en œuvre des plans de formation des entreprises	

OBJECTIFS IMMÉDIATS	RÉSULTATS OPÉRATIONNELS	ACTIVITÉS À RÉALISER	INDICATEURS
AXE STRATEGIQUE 2 : DEVELOPPEMENT DES SECTEURS GENERATEURS D'EMPLOI ET VALORISATION DU SECTEUR MODERNE PUBLIC			
5. Amélioration de la productivité des ruraux et des entreprises	5.1. La qualité des productions et des produits des paysans est améliorée	5.1.1. Identifier les besoins des paysans sur le plan de la recherche de la qualité et de la productivité dans les secteurs porteurs prioritaires (riziculture, produits de rente, fruits, transformation agro-alimentaire, artisanat, pêche) à part les filières apiculture, transformation fruitière, huiles essentielles, vannerie, en vue de l'accès aux marchés extérieurs, sources de revenus et d'emplois	- La liste des districts et des communes-cible susceptibles de bénéficier de l'appui de la SRPE établie, selon des critères bien définis
		5.1.2. Elaborer un curricula de formation sur la base des besoins identifiés pour les ruraux adaptés à leur niveau de qualification	- 20 communes bénéficiant des appuis du programme de renforcement de capacités « Qualité - Productivité - Marché »
		5.1.3. Organiser des séances de renforcement de capacités « Qualité - Productivité - Marché » dans les filières porteuses prioritaires	- La productivité du monde rural dans la Région Vatovavy Fitovinany
		5.1.4. Former les micro-entreprises rurales (MER) de la filière fruit et transformation en compostage, lutte contre les maladies, protection du sol, etc.	- Des emplois décents et productifs soutenus et créés
		5.1.5. Mettre en place et former des pools de pépiniéristes à Ifanadiana, Mananjary, Manakara et Ikongo pour la production de plantes à huiles essentielles en quantité et qualité	
		5.1.6. Former les producteurs d'huiles essentielles en techniques culturales et collecte d'huiles essentielles, procédures de production et de commercialisation des produits à huiles essentielles	
		5.1.7. Appuyer l'encadrement des petits opérateurs pour la maîtrise de la distillerie simple et de qualité	
		5.1.8. Appuyer le regroupement des producteurs en coopérative pour une distillation commune dans les principales zones productrices de plantes à huiles essentielles	
		5.1.9. Mettre en place des infrastructures d'exportation adéquate à Manakara et Mananjary, comme les installations de stockage, les centres de services de conditionnement aux niveaux des ports, aéroports et gare ferroviaire	

OBJECTIFS IMMÉDIATS	RÉSULTATS OPÉRATIONNELS	ACTIVITÉS À RÉALISER	INDICATEURS
5.2. L'accès des porteurs d'idées de projet aux services des structures d'appui et de conseil est facilité		5.2.1. Mettre en place une structure régionale d'appuis aux porteurs de promoteurs et aux micro et petites entreprises	- Liste des structures d'appui aux micro et petites entreprises partenaires de la SRPE
		5.2.2. Appuyer 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	
5.3. La productivité des artisans est améliorée grâce au renforcement de leurs capacités		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	- PFSA disponible - 230 artisans professionnels formés dans le cadre du PFSA - Un rapport d'évaluation du PFSA, assorti d'un schéma directeur de pérennisation, disponible
		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. Sensibiliser, former et accompagner les artisans en technique améliorée des plantes à fibres végétales pour faire face à la pénurie de matières premières	
		5.3.5. Réaliser l'évaluation des activités et des impacts du PFSA	
		5.3.6. Sur la base des recommandations de l'évaluation, élaborer et valider un schéma directeur pour la pérennisation des acquis du PFSA	
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-créniaux des activités informelles et les résultats des analyses qualitatives sur l'emploi informel	- Un rapport d'étude sur le secteur informel, assorti d'un mécanisme d'appui et d'accompagnement disponible - Nombre des entreprises informelles devenues formelles - Nombre des entreprises formelles appuyées
		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	

OBJECTIFS IMMÉDIATS	RÉSULTATS OPÉRATIONNELS	ACTIVITÉS À RÉALISER	INDICATEURS
6. Développement des secteurs générateurs d'emploi	6.1. Le regroupement des PME par secteur d'activité est réalisé	6.1.1. Mener des activités de regroupement des PME 6.1.2. Renforcer les capacités de plaidoyer et de négociation des PME	- Nombre d'associations ou de groupements sectoriels de PME créés
	6.2. L'accès aux marchés est facilité	6.2.1. Organiser annuellement des rencontres professionnelles sectorielles (foire, exposition-vente et rencontre acheteur-vendeur) 6.2.2. Appuyer la participation des opérateurs locaux aux rencontres professionnelles internationales visant l'expansion des échanges commerciaux de la Région Vatovavy Fitovinany avec le monde	- Nombre des dirigeants de PME formés - Nombre de PME bénéficiaires d'appuis à l'expansion de leurs échanges commerciaux internationaux - Taux de productivité
	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 6.3.2. Elaborer une stratégie régionale de promotion de l'écotourisme à Ikongo et Nosy Varika, le tourisme culturel à Mananjary, Manakara, Vohipeno et le tourisme balnéaire à Mananjary et Manakara 6.3.3. Appuyer la mise en œuvre de la stratégie de promotion de l'écotourisme 6.3.4. 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 6.3.5. Mettre en place deux centres de lapidairerie pour la transformation des pierres en vue de rehausser la valeur ajoutée des produits dans deux districts prioritaires 6.3.6. Mener des activités de formation en procédures d'exportation des produits miniers et procédures d'octroi de cartes d'exportateurs 6.3.7. Identifier et encadrer les orpailleurs informels pour la professionnalisation de leurs métiers et les appuyer dans la formalisation	- Nombre d'emplois créés - Type de filières porteuses développées - Nombre d'opérateurs privés promus dans les nouvelles filières porteuses - Une stratégie régionale de promotion de l'écotourisme disponible et mise en œuvre - Nombre d'exploitants miniers formés - Nombre de cartes d'exploitation octroyées par le BAM - Nombre de cartes rouges d'exportation délivrées - Nombre de nouveaux emplois créés dans le secteur minier
	6.4. Le tissu industriel régional est relancé en générant de nouveaux emplois	6.4.1. Mener une étude de filière des cultures industrielles porteuses à haute valeur ajoutée pour la promotion des investissements et de l'industrie locale 6.4.2. Concevoir une stratégie régionale de relance du secteur industriel	- Une stratégie régionale de relance du secteur industriel avec les filières prioritaires disponibles

OBJECTIFS IMMÉDIATS	RÉSULTATS OPÉRATIONNELS	ACTIVITÉS À RÉALISER	INDICATEURS
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 entrepreneurs sur le plan de la recherche de la qualité et de la productivité	- Un programme d'actions régional de développement de l'entrepreneuriat féminin disponible
		6.5.2. Concevoir un programme d'actions régional d'appui au développement de l'entrepreneuriat féminin (regroupement, formation, financement, matériels, ressources humaines qualifiées, accès aux marchés, etc.)	- Nombre de femmes entrepreneurs bénéficiaires du programme d'actions mis en œuvre
		6.5.3. Mettre en œuvre le programme d'actions régional d'appui au développement de l'entrepreneuriat féminin	
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. Mobiliser d'autres IMF à étendre leurs zones d'intervention dans la Région Vatovavy Fitovinany	- Un mécanisme de dotation de fonds de crédit en faveur des IMF et institutions bancaires partenaires disponible
		7.1.2. Sécuriser une dotation en fonds de crédit en faveur des IMF et institutions bancaires partenaires	- Nombre de nouvelles IMF opérant dans la Région Vatovavy Fitovinany
		7.1.3. 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	- Type de nouvelles IMF opérant dans la Région Vatovavy Fitovinany
		7.1.4. 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)	- Nombre de promoteurs de petites entreprises bénéficiaires
		7.1.5. Mettre en œuvre des programmes d'accompagnement des promoteurs de petites entreprises	
	7.2. Des possibilités d'emploi décent 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	- Un rapport de faisabilité, assorti d'un mécanisme régional de formation aux techniques HIMO, disponible
		7.2.2. Mettre en place et rendre opérationnel un mécanisme régional de formation aux techniques HIMO	- Programme de constructions ou réhabilitations à mener en technique HIMO
		7.2.3. Renforcer les capacités des communes dans le domaine de la maîtrise d'ouvrage	- Nombre d'emplois et masse salariale générés
		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	- Taux de productivité rurale
		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.)	
		7.2.6. Organiser des séances de formation aux communes et associations des fokontany dans le domaine de la gestion et de l'exécution de l'entretien courant des infrastructures	

OBJECTIFS IMMÉDIATS	RÉSULTATS OPÉRATIONNELS	ACTIVITÉS À RÉALISER	INDICATEURS
	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	- Nombre de BIF opérationnels
		7.3.2. Mettre en place le dialogue social aux niveaux des villages et des communautés, entre les propriétaires fonciers, les responsables villageois et les groupes vulnérables pour relever le pouvoir de négociation des groupes défavorisés pour faciliter l'accès à la terre	- Taux de productivité rurale
		7.3.3. Développer les services offerts par les Centres de Services Agricoles (intrants, information commerciale, formation agricole, etc.)	- Flux d'investissement régional
		7.4.1. Appuyer la mise en œuvre des plans de relance du chemin de fer FCE et des ports de Manakara et Mananjary	- Nombre d'emplois créés
		7.4.2. Mener une étude de faisabilité d'exploitation du Canal des Pangalanes (axe Mananjary – Manakara – Vohipeno)	- Un plan d'exploitation du Canal des Pangalanes élaboré
8. Valorisation du secteur moderne public	8.1. L'adéquation profil-poste est améliorée et répond aux exigences de la qualité des services	7.4.3. Elaborer un plan d'exploitation du Canal des Pangalanes	
		7.4.4. Appuyer la mise en œuvre du plan d'exploitation du Canal des Pangalanes	
		8.1.1. Identifier les besoins en formation professionnelle des Agents de l'Etat dans la Région	- Liste des besoins en formation professionnelle des AE dans la Région
		8.1.2. Elaborer un plan de formation régional des AE	
		8.1.3. Mettre en œuvre le plan de formation régional des AE	- Un plan de formation régional des AE disponible
		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	- Un système de gestion régional des AE disponible
		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 et 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	- Le SIGRHE disponible et utilisé dans la Région Vatovavy Fitovinany

OBJECTIFS IMMÉDIATS	RÉSULTATS OPÉRATIONNELS	ACTIVITÉS À RÉALISER	INDICATEURS
AXE STRATEGIQUE 3 : RENFORCEMENT DE LA GOUVERNANCE LOCALE DE L'EMPLOI			
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	- 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 - Une stratégie d'information et de sensibilisation sur les textes législatifs et réglementaires disponible - Des indicateurs-clé du travail décent atteints - Un rapport d'évaluation d'impacts de la stratégie d'information et sensibilisation mise en œuvre disponible
		9.1.2.Appuyer la participation des représentants des employeurs et des travailleurs dans les travaux de mise à jour des textes législatifs et réglementaires	
		9.1.3.Produire et rendre disponible au niveau du Service Régional du Travail et des Lois Sociales un recueil de textes nationaux et des conventions internationales ratifiées par Madagascar en versions malgache et française	
		9.1.4.Définir une stratégie d'information et de sensibilisation sur les textes réglementaires, les conventions internationales ratifiées auprès des employeurs et des travailleurs	
		9.1.5.Dupliquer les moyens et supports d'information et de sensibilisation sur les textes réglementaires et les conventions internationales ratifiées	
		9.1.6.Vulgariser les textes réglementaires régissant le milieu du travail (code de travail, réglementation du travail, conventions internationales, etc.)	
		9.1.7.Mettre en place un centre d'information et de documentation sur l'emploi au niveau régional	
		9.1.8.Appuyer le suivi et le contrôle de l'application de l'arrêté régional n°015/2009 sur l'obligation de l'emploi pour tout individu âgé de plus de 18 ans dans la Région Vatovavy Fitovinany à travers la mise en place des task force et la vulgarisation des textes	
		9.1.9.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	

OBJECTIFS IMMÉDIATS	RÉSULTATS OPÉRATIONNELS	ACTIVITÉS À RÉALISER	INDICATEURS
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	- Groupements professionnels et syndicats des travailleurs mis en place - Nombre de membres des groupements et des syndicats formés - Nombre de litiges en réduction sur le non respect des principes et droits fondamentaux au travail - Taux de productivité des entreprises
		10.1.2. Mettre en place des groupements professionnels des employeurs et des syndicats des travailleurs dans la Région Vatovavy Fitovinany	
		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	
		10.1.4. 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 inter-syndicat les conditions de travail, le dialogue social	
		10.1.5. Sensibiliser et mobiliser les groupements des employeurs et les syndicats des travailleurs pour la mise en place des délégués d'entreprises, comités d'entreprise, conventions collectives et règlements intérieurs	
		10.1.6. Mettre en place le Comité Régional de Promotion de l'Emploi et de Réduction de la Pauvreté (CRSPERP)	
	10.2. La qualité du dialogue social est améliorée	10.2.1. Mener des activités d'information sur la nécessité du dialogue social	
		10.2.2. Réaliser la formulation d'un programme d'actions sur la promotion du dialogue social au niveau des entreprises	
		10.2.3. Mettre en œuvre le programme d'actions sur la promotion du dialogue social au niveau des entreprises	
		10.2.4. Organiser des rencontres tripartites relevant des questions du travail, de l'emploi et du développement socio-économique de la Région et du pays	

OBJECTIFS IMMÉDIATS	RÉSULTATS OPÉRATIONNELS	ACTIVITÉS À RÉALISER	INDICATEURS
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. Mener une évaluation des besoins du Service Régional de l'Emploi à mettre en place et du Service Régional du Travail et des Lois Sociales par rapport aux enjeux de la mise en œuvre de la SRPE	- Un rapport d'évaluation, incluant la liste des moyens nécessaires disponibles
		11.1.2. Appuyer la décentralisation effective de l'OMEF au sein du Service Régional de l'Emploi	
		11.1.3. Doter le Service Régional de l'Emploi, 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	- Des services fournis par OMEF mis en place dans la Région Vatovavy Fitovinany
		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	
		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	- Liste des moyens disponibilisés en faveur du Service Régional de l'Emploi
		11.1.6. Apporter des appuis matériels au secrétariat permanent du CRSPERP	
		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	- Des activités de la SRPE réalisées avec des résultats positifs
		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	

OBJECTIFS IMMÉDIATS	RÉSULTATS OPÉRATIONNELS	ACTIVITÉS À RÉALISER	INDICATEURS
11.2. L'efficacité du système d'information sur l'emploi et la formation est assurée	11.2. L'efficacité du système d'information sur l'emploi et la formation est assurée	11.2.1. Organiser une rencontre entre les structures productrices d'informations statistiques et économiques pour réaliser les activités recommandées par la formation sur la Gestion Axée sur les Résultats (GAR)	- Liste des partenaires impliqués
		11.2.2. Définir un système performant d'information sur l'emploi et la formation au niveau régional	- Un système performant d'information sur l'emploi et la formation au niveau régional disponible
		11.2.3. Concevoir des outils de collecte d'information sur l'emploi tout en capitalisant les logiciels existants dans le domaine de la production d'informations statistiques	- Nombre de partenaires du système d'information sur l'emploi formés
		11.2.4. Doter le système de base de données de matériels dans le cadre de son opérationnalisation	- Nombre et type de publications parues
		11.2.5. Organiser des sessions de formation sur les ICMT, le bilan emploi-formation, le suivi-évaluation d'impacts de la SRPE, les logiciels de collecte d'informations statistiques existants dans la Région, à destination de tous les partenaires impliqués	- Des publications et bulletins sur l'emploi et le travail disponibles et diffusées
		11.2.6. Réaliser annuellement un bilan emploi-formation	- Nombre de professionnels et du public fréquentant le centre de documentation et d'information
		11.2.7. Réaliser des études sectorielles périodiques (insertion des diplômés, emploi dans l'économie informelle, emploi dans l'agriculture, emploi dans l'hôtellerie, emploi dans le commerce, entrepreneuriat féminin, etc.)	- Nombre de réunions scientifiques et techniques de la plateforme de concertation et d'action sur les statistiques de l'emploi
		11.2.8. Réaliser des études d'évaluation d'impacts périodique des activités de la SRPE	- Des rubriques et des liens sur l'emploi dans la Région Vatovavy Fitovinany en ligne
		11.2.9. Organiser des présentations publiques des résultats des bilans et des études	
		11.2.10. Appuyer l'institutionnalisation de rencontres scientifiques et techniques entre OMEF, INSTAT et autres organismes spécifiques au niveau local	
		11.2.11. Développer un site web sur la promotion de l'emploi dans la Région	

OBJECTIFS IMMÉDIATS	RÉSULTATS OPÉRATIONNELS	ACTIVITÉS À RÉALISER	INDICATEURS
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 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 OSIE de Manakara et Mananjary)	- Nombre d'individu ayant accès à la protection sociale - Une stratégie régionale de protection sociale disponible - Un dispositif de protection social disponible pour les groupes défavorisés - Des conditions de travail des salariés privés et publics améliorées - Taux de productivité en milieux urbain et rural - Nombre d'enfants travailleurs tirés du travail précoce
		12.1.2. 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 les OSIE de Manakara et Mananjary	
		12.1.3. Mener des activités de contrôle au niveau des entreprises utilisant des outils et matériels dangereux pour les travailleurs et l'environnement	
		12.1.4. Mettre en place un Service contentieux au niveau des OSIE de Manakara et Mananjary	
		12.1.5. Etablir des conventions de collaboration avec les districts pour mobiliser les communes à payer les cotisations de prévoyance sociale des employés des CTD	
		12.1.6. Etablir un accord de facilitation de paiement des cotisations des communes en prévoyance sociale entre la CNaPS et les communes	
		12.1.7. Aider les OSIE de Manakara et Mananjary au suivi de près de l'acheminement des dons en médicaments et matériels	
		12.1.8. Vulgariser et faire le suivi d'application du Code de Prévoyance Sociale qui fait l'objet de refonte à l'heure actuelle	
		12.1.9. Organiser des ateliers de formation en faveur des mandants sociaux sur les régimes et la stratégie d'extension de la protection sociale	
		12.1.10. 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)	
		12.1.11. Opérationnaliser les dispositifs de protection sociale définis	
		12.1.12. Poursuivre les actions d'information et de sensibilisation de prévention contre les IST/SIDA en milieu de travail	
		12.1.13. Poursuivre les actions d'information et de sensibilisation de prévention du travail des enfants	
		12.1.14. Poursuivre les activités de retrait des enfants travailleurs par l'éducation et la formation professionnelle	
		12.1.15. Créer un complexe de santé, d'éducation et de formation pour les personnes vivant avec un handicap	
		12.1.16. Rendre accessible les infrastructures socio-économiques aux personnes vivant avec un handicap physique	

OBJECTIFS IMMÉDIATS	RÉSULTATS OPÉRATIONNELS	ACTIVITÉS À RÉALISER	INDICATEURS
	12.2. La sécurisation des biens et des personnes est assurée	12.2.1. Définir et mettre en œuvre des dispositions de sécurisation des inspecteurs du travail lors de l'exercice de leurs fonctions	- Taux de productivité en milieu urbain et rural - Taux d'investissement dans la Région - Nombre d'emplois créés
		12.2.2. Affecter des agents de sécurité aux niveaux de la gare FCE de Manakara et de la gare routière	
		12.2.3. Appuyer l'effectivité de l'éclairage public dans les grandes villes et les zones à forte potentielle économique et les communes rurales	
		12.2.4. Mettre en place des centres éducatifs et de redressement	
		12.2.5. Doter des matériels et d'équipements adéquats aux agents de sécurité publique (véhicule d'intervention, matériels de communication, uniforme de protection, équipements de sécurité, etc.)	
		12.2.6. Généraliser la Marche Manœuvre de la Sécurisation Rurale avec les comités de vigilance dans les « zones rouges » comme Ifanadiana et Ikongo dont l'insécurité est favorisée par l'exploitation minière	

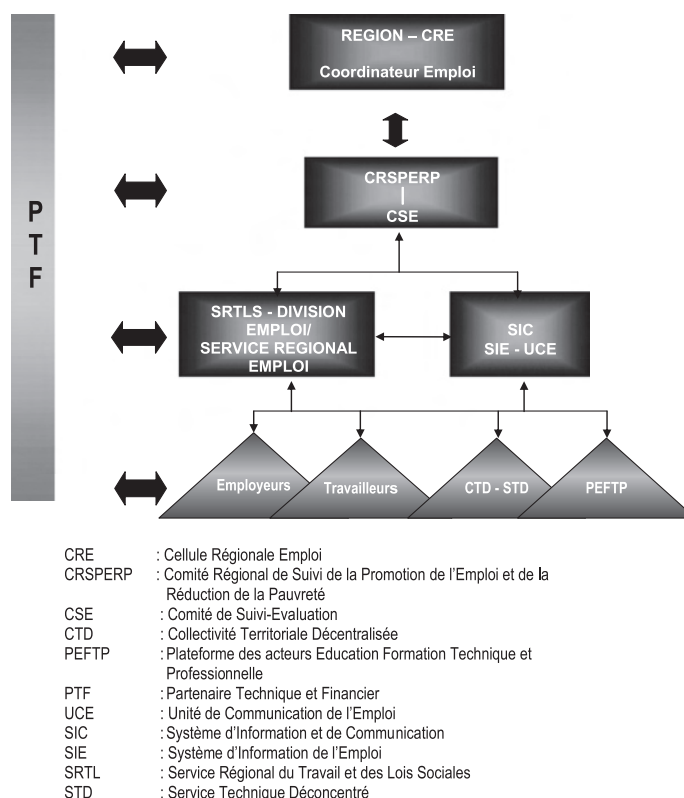
V. CADRE INSTITUTIONNEL ET ORGANISATIONNEL DE LA SRPE

La SRPE est un programme global et complexe, c'est-à-dire intégré, car elle exige la mise en œuvre des activités ci-dessus énumérées dans divers secteurs pour des interventions efficaces dans les problématiques de l'emploi de la Région Vatovavy Fitovinany. A cet effet, un tel système complexe détermine les différentes responsabilités et missions de plusieurs ordres, notamment :

- Le pilotage de la stratégie qui concerne la coordination, la supervision du processus, l'orientation, le jugement des avancées et la prise des décisions d'ajustement qui pourraient s'avérer utiles.
- La concertation et la promotion du dialogue social qui favorise 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 capables d'améliorer la mise en œuvre du SRPE, mais aussi débattre si nécessaire de leur propre action.
- L'exécution de la stratégie en prenant toutes les initiatives et décisions que cela implique au niveau relationnel, technique, organisationnel, etc. Le rôle revient à la structure régionale de l'administration de l'emploi qui pourra être le Service Régional de l'Emploi.
- Le suivi et l'évaluation des actions, des programmes, projets ou mesures prévus 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 :

CADRE INSTITUTIONNEL DE MISE EN ŒUVRE DE LA SRPE VATOVAVY FITOVINANY



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

Au niveau de l'administration de la Région, une unité de Coordination Régionale de l'Emploi sera instituée et représentée par le Coordinateur Régional de l'Emploi (CRE) 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, pilotage, coordination et de régulation de la promotion de l'emploi ; les fonctions du Chef de Région et du DDR sont ainsi bénévoles. Toutefois, le Coordonnateur qui devra avoir la spécialisation et l'expertise en emploi sera supporté par le budget de la SRPE. Il a aussi pour responsabilités d'assurer la représentation de la SRPE vis-à-vis des partenaires, coordonner et suivre la mise en œuvre des activités menée 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)

Il sera institué aussi dans la Région Vatovavy Fitovinany le Comité Régional de Suivi de la Promotion de l'Emploi et de la Réduction de la Pauvreté 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.

Il est la structure décentralisée du Comité National de Suivi de la Promotion de l'Emploi et de la Pauvreté (CNSPERP) au niveau national. Dans le cadre de l'exécution du PNSE, le CNSPERP est l'organe de pilotage et sert de cadre de coordination et de contrôle

Dans sa constitution, le CRSPERP qui sera mis en place par la SRPE réunit la Région, les districts et les communes, les services déconcentrés, les groupements des employeurs, les organisations des travailleurs et la Société Civile.

En tant qu'organe de pilotage de la SRPE, il dispose d'un Comité de Suivi de l'Emploi (CSE) et assure les attributions suivantes :

- orientation 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.

▪ Le Service Régional de l'Emploi

Le Service Régional de l'Emploi sera l'organe d'exécution de la SRPE. Il est placé sous l'autorité du Ministère de la Fonction Publique, de l'Emploi, du Travail et des Lois Sociales et de la Région. Il assurera la responsabilité du fonctionnement et de la gestion des activités de la SRPE et va bénéficier des appuis de la SRPE pour renforcer ses moyens d'intervention et des capacités en raison des enjeux et de la particularité des activités à mettre en œuvre requérant des apports techniques, matériels et financiers plus spécifiques.

Toutefois, étant donné que cet organe n'existe pas encore, la Division Emploi instituée au sein du Service Régional du Travail et des Lois Sociales, reste disponible pour l'exécution des activités immédiates jusqu'à la mise en place du cadre institutionnel, avec l'appui permanent du Chef de Service du Travail et des Lois Sociales et de la Région.

Vu le caractère transversal de l'emploi, la SRPE nécessite de nombreuses actions provenant de divers intervenants tels que le développement rural, l'industrie, le commerce et l'artisanat, les travaux publics, l'habitat et l'urbanisme, l'éducation et la formation, l'économie et les finances, la promotion de la femme et de la jeunesse. Ainsi, la structure d'exécution fera appel aux services techniques déconcentrés, au secteur privé, aux employeurs et travailleurs ainsi qu'aux partenaires techniques (cabinets d'études, consultants et experts individuels, organismes spécialisés, centres de formation technique et professionnelle, etc.) pour l'assister dans la réalisation de la SRPE.

La SRPE apporte aussi son appui à la décentralisation de l'OMEF pour mener les activités relatives au système d'information sur l'emploi.

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

Sous la responsabilité conjointe de la Région et de la structure d'exécution de la SRPE, le SIC est l'organe de diffusion d'informations statistiques et de communication autant interne du cadre institutionnel qu'externe.

Il sera mis en place au sein du SIC le Service d'Information de l'Emploi (SIE). Il sera géré par des techniciens en informations statistiques. Cette unité assure la collecte, la consolidation et la production périodique des informations sur l'emploi lié aux activités de la SRPE dans tous les 6 districts (bilan de l'emploi-formation, études sectorielles, rapports de suivi et évaluation).

Une autre unité appelée Unité de Communication de l'Emploi (UCE) sera aussi créée 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 de sensibilisation adaptées à chaque groupe cible directe ou indirecte de la SRPE seront menées en milieux urbain et rural afin de mobiliser la participation de tous dans la mise en œuvre de la SRPE.

▪ La Plateforme de l'Education 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.

La PEFTP disposera 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 du Service Régional de l'Emploi.

▪ Les Groupements des Employeurs, les Syndicats des Travailleurs et la Société Civile

Après leur constitution dès le démarrage de la SRPE, les Groupements des Employeurs et les Syndicats des Travailleurs avec la Société Civile 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.

Mais en attendant, ce sont les Chambres Consulaires (Manakara et Mananjary), le GOTAM, l'Office du Tourisme, les organisations et les coopératives paysannes qui seront les interlocuteurs de la SRPE pour le secteur privé.

VI. COÛT DE LA SRPE

Le coût global de la SRPE est estimé à Ar 2 725 600 000 pour la période 2010-2014. Le tableau suivant présente le chronogramme de mise en œuvre et le budget par activité.

L'estimation du budget de chaque activité est basée sur les besoins en ressources humaines, matérielles, financières, services des prestataires ainsi que l'importance des bénéficiaires et 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.

CHRONOGRAMME DE MISE EN ŒUVRE ET BUDGET DE LA SRPE VATOVAVY FITOVINANY

OBJECTIFS IMMÉDIATS	RÉSULTATS OPÉRATIONNELS	ACTIVITÉS À RÉALISER	2010		2011		2012		2013		2014		BUDGET EN AR
			S1	S2	S1	S2	S1	S2	S1	S2	S1	S2	
1. Amélioration de la qualité de l'éducation visant les possibilités offertes en termes d'emploi de qualité	1.1. Les conditions de travail du personnel de l'enseignement sont améliorées	1.1.1. Mener des actions de lobbying auprès du Ministère de Tutelle pour l'amélioration du budget du secteur éducatif alloué à la Région, la poursuite des efforts de revalorisation du statut des enseignants, de recrutement de nouveaux enseignants et de gestion de carrière											1 100 000
		1.2.1. Recruter de nouveaux enseignants et les répartir de manière équitable au niveau de la Région											2 600 000
		1.2.2. Evaluer les besoins en personnel enseignant et les moyens pour chaque établissement scolaire											4 000 000
		1.2.3. Définir une stratégie de répartition équitable du personnel enseignant et des moyens du secteur éducatif et tenir un tableau de bord à jour											4 000 000
	1.2. L'équité dans l'offre d'éducation en milieu urbain et rural est renforcée	1.2.4. Réaliser des activités de renforcement des qualifications des enseignants titulaires et FRAM											5 400 000
		1.2.5. Evaluer la situation des 112 établissements scolaires fermés dans la Région afin de cibler les travaux de réhabilitation utiles											6 000 000
		1.2.6. Mener des travaux de réhabilitation des infrastructures scolaires-cible et construire de nouvelles infrastructures scolaires (CEG, Lycée général, Lycée Technique) pour les 6 districts											155 400 000
		1.3.1. Organiser de manière périodique des ateliers de réflexion pour la revue, l'amélioration et l'adaptation de l'éducation aux besoins du marché du travail et de l'économie dans la Région											15 000 000
	1.3. La qualité de l'offre éducative est améliorée	1.3.2. Mener des inspections de suivi de l'application des disciplines et des normes éducatives au sein des établissements scolaires et de formation											5 400 000
		1.4.1. Mener des campagnes d'information et de sensibilisation intensives sur la nécessité de la scolarisation et les avantages de l'achèvement scolaire auprès de la population locale											10 600 000
		1.4.2. Mettre en place les critères d'octroi des bourses et les modalités de distribution											3 000 000
		1.4.3. Doter les jeunes défavorisés des bourses d'étude											33 000 000

OBJECTIFS IMMÉDIATS	RÉSULTATS OPÉRATIONNELS	ACTIVITÉS À RÉALISER	2010		2011		2012		2013		2014		BUDGET EN AR
2. Adéquation de la formation des compétences aux besoins de l'économie régionale aux échelles quantitatives et qualitatives	2.1. La généralisation de la formation et l'adéquation formation-emploi sont assurées	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											12 000 000
		2.1.2. Reconstituer et redynamiser le Comité Régional des Acteurs du système éducatif et formatif qui sera le partenaire privilégié de la SRPE dans ce domaine											500 000
		2.1.3. Actualiser le Plan de Formation Régional sur la base des résultats de l'étude des besoins en formation											8 000 000
		2.1.4. 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											12 000 000
		2.1.5. Mettre en place un système régional de qualification professionnelle, d'évaluation des qualifications et de reconnaissance des compétences											6 000 000
		2.1.6. 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											8 000 000
		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											4 000 000
		2.1.8. Préparer les contrats-cadre avec les partenaires											1 600 000
		2.1.9. Mettre en place un Lycée Technique Agricole public ou semi-public dans la Région Vatovavy Fitovinany											93 000 000
		2.1.10. Mettre en place un Institut Supérieur Public (ISP) en filières Gestion, Administration, Informatique, Agronomie, Commerce International, etc.											142 000 000
		2.1.11. Appuyer l'organisation annuelle d'une rencontre socio-économique sur les ILDE menées par la Région											20 000 000
		2.2.1. Mener des activités de formation des enseignants/chefs d'établissement et du personnel administratif des centres de formation technique et professionnelle partenaires du PFR											4 500 000
	2.2. Les établissements privés de formation professionnelle ont des capacités renforcées												

OBJECTIFS IMMÉDIATS	RÉSULTATS OPÉRATIONNELS	ACTIVITÉS À RÉALISER	2010		2011		2012		2013		2014		BUDGET EN AR
	2.3. Un programme de formation professionnelle pour le secteur de l'économie informelle est conçu et mis en œuvre	2.3.1. Concevoir un programme de formation professionnelle destiné aux artisans, à leurs employés et apprentis et aux formateurs de l'économie informelle en partenariat avec le CERAM											6 000 000
		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											10 000 000
	2.4. Un programme de qualification des jeunes est développé	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)											9 000 000
		2.4.2. Encadrer et appuyer la formation par apprentissage sur le tas ou par alternance pour les jeunes vulnérables et les déscolarisés											9 000 000
	2.5. Les primo-demandeurs, les chômeurs, les travailleurs ayant perdu leur emploi ont des capacités renforcées	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.)											6 000 000
		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											84 000 000
	2.6. Un programme de qualification des ruraux « Développement des Métiers Ruraux (DMR) » est développé	2.6.1. Mener des activités d'alphabétisation 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											15 000 000

OBJECTIFS IMMÉDIATS	RÉSULTATS OPÉRATIONNELS	ACTIVITÉS À RÉALISER	2010		2011		2012		2013		2014		BUDGET EN AR
3. Facilitation de l'accès à l'information et les métiers dans la Région	3.1. L'accès à l'information sur les formations et les métiers au niveau régional est facilité	3.1.1. Mettre en place une Agence Régionale de l'Emploi (ARE) en documentation sur l'emploi, information et conseil en matière d'orientation professionnelle et d'emploi (DICOPE) au niveau des deux districts-pilotes											35 000 000
		3.1.2. Organiser un atelier régional de concertation pour la structuration et la conception du manuel de procédures de l'ARE, incluant les outils pédagogiques, les supports de communication, le canevas de sélection de partenaires, le profil de conseillers											4 000 000
		3.1.3. Identifier et former les conseillers ICOPE de l'ARE issus des partenaires publics, privés et associatifs											2 400 000
		3.1.4. Informer le public de la mise en place et l'opérationnalisation de l'ARE											3 000 000
		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											4 000 000
		3.1.6. Organiser annuellement la Semaine de l'Information sur les Métiers et l'Emploi (SIME) au niveau régional (chef-lieu de région et autres districts ruraux) qui fournira divers services comme information, conseil, orientation, recrutement, conférence, exposition pour tous les publics, jeunes et adultes, demandeurs d'emplois et salariés											4 300 000
4. Promotion 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											7 200 000
		4.1.3. Identifier et évaluer les besoins en formation des travailleurs et des entreprises											6 000 000
		4.1.4. Appuyer les entreprises dans l'élaboration de leurs plans de formation											12 000 000
		4.1.5. Inviter les entreprises à participer aux programmes de formation continue											2 100 000
		4.1.6. Elaborer des référentiels de compétences professionnelles											4 000 000
		4.1.7. Créer un partenariat avec les organisations et structures professionnelles dans le domaine de la formation continue											600 000

OBJECTIFS IMMÉDIATS	RÉSULTATS OPÉRATIONNELS	ACTIVITÉS À RÉALISER	2010		2011		2012		2013		2014		BUDGET EN AR
		4.1.8. Mener des activités de formation des consultants des bureaux 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											5 700 000
		4.1.9. Mettre en œuvre des plans de formation des entreprises											5 000 000
AXE STRATEGIQUE 2 : DEVELOPPEMENT DES SECTEURS GENERATEURS D'EMPLOI ET VALORISATION DU SECTEUR MODERNE PUBLIC			S1	S2	S1	S2	S1	S2	S1	S2	S1	S2	
5. Amélioration de la productivité des ruraux et des entreprises	5.1. La qualité des productions et des produits des paysans est améliorée	5.1.1. Identifier les besoins des paysans sur le plan de la recherche de la qualité et de la productivité dans les secteurs porteurs priorités (riziculture, produits de rente, fruits, transformation agro-alimentaire, artisanat, pêche) à part les filières apiculture, transformation fruitière, huiles essentielles, vannerie, en vue de l'accès aux marchés extérieurs, sources de revenus et d'emplois											12 000 000
		5.1.2. Elaborer un curricula de formation sur la base des besoins identifiés pour les ruraux adaptés à leur niveau de qualification											12 000 000
		5.1.3. Organiser des séances de renforcement de capacités « Qualité - Productivité - Marché » dans les filières porteuses prioritées											7 500 000
		5.1.4. Former les micro-entreprises rurales (MER) de la filière fruit et transformation en compostage, lutte contre les maladies, protection du sol, etc.											7 500 000
		5.1.5. Mettre en place et former des pools de pépiniéristes à Ifanadiana, Mananjary, Manakara et Ikongo pour la production de plantes à huiles essentielles en quantité et qualité											7 500 000
		5.1.6. Former les producteurs d'huiles essentielles en techniques culturales et collecte d'huiles essentielles, procédures de production et de commercialisation des produits à huiles essentielles											7 500 000
		5.1.7. Appuyer l'encadrement des petits opérateurs pour la maîtrise de la distillerie simple et de qualité											7 500 000
		5.1.8. Appuyer le regroupement des producteurs en coopérative pour une distillation commune dans les principales zones productrices de plantes à huiles essentielles											7 500 000
		5.1.9. Mettre en place des infrastructures d'exportation adéquate à Manakara et Mananjary, comme les installations de stockage, les centres de services de conditionnement aux niveaux des ports, aéroports et gare ferroviaire											131 000 000

OBJECTIFS IMMÉDIATS	RÉSULTATS OPÉRATIONNELS	ACTIVITÉS À RÉALISER	2010	2011	2012	2013	2014	BUDGET EN AR
	5.2. L'accès des porteurs d'idées de projet aux services des structures d'appui et de conseil est facilité	5.2.1. Mettre en place une structure régionale d'appuis aux porteurs de promoteurs et aux micro et petites entreprises						48 200 000
		5.2.2. Appuyer 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						1 500 000
	5.3. La productivité des artisans est améliorée grâce au renforcement de leurs capacités	5.3.1.1. Elaborer un plan de formation pour le secteur artisanal (PFSA) dans les perspectives de formalisation et de renforcement de la professionnalisation des artisans						4 000 000
		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						12 500 000
		5.3.4. Sensibiliser, former et accompagner les artisans en technique améliorée des plantes à fibres végétales pour faire face à la pénurie de matières premières						5 800 000
		5.3.5. Réaliser l'évaluation des activités et des impacts du PFSA						8 000 000
		5.3.6. Sur la base des recommandations de l'évaluation, élaborer et valider un schéma directeur pour la pérennisation des acquis du PFSA						5 500 000
	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-crêneaux des activités informelles et les résultats des analyses qualitatives sur l'emploi informel						7 000 000
		5.4.2. Informer, sensibiliser et appuyer les unités de l'économie informelle dans la formalisation de leurs structures						4 800 000
		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						4 600 000

OBJECTIFS IMMÉDIATS	RÉSULTATS OPÉRATIONNELS	ACTIVITÉS À RÉALISER	2010		2011		2012		2013		2014		BUDGET EN AR	
6. Développement des secteurs générateurs d'emploi	6.1. Le regroupement des PME par secteur d'activité est réalisé 6.2. L'accès aux marchés est facilité	6.1.1. Mener des activités de regroupement des PME											3 600 000	
		6.1.2. Renforcer les capacités de plaidoyer et de négociation des PME											9 000 000	
		6.2.1. Organiser annuellement des rencontres professionnelles sectorielles (foire, exposition-vente et rencontre acheteur-vendeur)											9 100 000	
		6.2.2. Appuyer la participation des opérateurs locaux aux rencontres professionnelles internationales visant l'expansion des échanges commerciaux de la Région Vatovavy Fitovinany avec le monde											22 250 000	
	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												22 500 000
		6.3.2. Elaborer une stratégie régionale de promotion de l'écotourisme à Ikongo et Nosy Varika, le tourisme culturel à Mananjary, Manakara, Vohipeno et le tourisme balnéaire à Mananjary et Manakara												12 000 000
		6.3.3. Appuyer la mise en œuvre de la stratégie de promotion de l'écotourisme												18 000 000
		6.3.4. 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												15 000 000
		6.3.5. Mettre en place deux centres de lapidairerie pour la transformation des pierres en vue de rehausser la valeur ajoutée des produits dans deux districts prioritaires												72 000 000
	6.4. Le tissu industriel régional est relancé en générant de nouveaux emplois	6.3.6. Mener des activités de formation en procédures d'exportation des produits miniers et procédures d'octroi de cartes d'exportateurs												5 000 000
		6.3.7. Identifier et encadrer les orpailleurs informels pour la professionnalisation de leurs métiers et les appuyer dans la formalisation												9 750 000
		6.4.1. Mener une étude de filière des cultures industrielles porteuses à haute valeur ajoutée pour la promotion des investissements et de l'industrie locale												6 000 000
		6.4.2. Concevoir une stratégie régionale de relance du secteur industriel												7 000 000

OBJECTIFS IMMÉDIATS	RÉSULTATS OPÉRATIONNELS	ACTIVITÉS À RÉALISER	2010	2011	2012	2013	2014	BUDGET EN AR
	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 entrepreneurs sur le plan de la recherche de la qualité et de la productivité						4 000 000
		6.5.2. Concevoir un programme d'actions régional d'appui au développement de l'entrepreneuriat féminin (regroupement, formation, financement, matériels, ressources humaines qualifiées, accès aux marchés, etc.)						5 000 000
		6.5.3. Mettre en œuvre le programme d'actions régional d'appui au développement de l'entrepreneuriat féminin						50 000 000
		7.1.1. Mobiliser d'autres IMF à étendre leurs zones d'intervention dans la Région Vavovavy Fitovinany						4 200 000
		7.1.2. Sécuriser une dotation en fonds de crédit en faveur des IMF et institutions bancaires partenaires						130 000 000
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	7.1.3. 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
		7.1.4. 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)						4 000 000
		7.1.5. Mettre en œuvre des programmes d'accompagnement des promoteurs de petites entreprises						6 100 000
		7.2.1. Mener une étude de faisabilité sur la mise en place d'un mécanisme régional de formation aux techniques HIMO						18 000 000
		7.2.2. Mettre en place et rendre opérationnel un mécanisme régional de formation aux techniques HIMO						6 000 000
	7.2. Des possibilités d'emploi décent dans le secteur des infrastructures rurales suivant l'approche HIMO sont améliorées	7.2.3. Renforcer les capacités des communes dans le domaine de la maîtrise d'ouvrage						15 000 000
		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						18 000 000
		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

OBJECTIFS IMMÉDIATS	RÉSULTATS OPÉRATIONNELS	ACTIVITÉS À RÉALISER	2010	2011	2012	2013	2014	BUDGET EN AR
8. Valorisation du secteur moderne public	7.3. L'accès à la terre et la sécurisation foncière sont assurés	7.2.6. Organiser des séances de formation aux communes et associations des fokontany dans le domaine de la gestion et de l'exécution de l'entretien courant des infrastructures						37 500 000
		7.3.1. Mettre en place et opérationnaliser des bureaux communaux fonciers ou Birao Ifoton'ny Fananan-tany (BIF) pour faciliter la sécurisation foncière						47 200 000
		7.3.2. Mettre en place le dialogue social aux niveaux des villages et des communautés, entre les propriétaires fonciers, les responsables villageois et les groupes vulnérables pour rehausser le pouvoir de négociation des groupes défavorisés pour faciliter l'accès à la terre						6 600 000
		7.3.3. Développer les services offerts par les Centres de Services Agricoles (intrants, information commerciale, formation agricole, etc.)						16 000 000
		7.4.1. Appuyer la mise en œuvre des plans de relance du chemin de fer FCE et des ports de Manakara et Mananjary						42 000 000
		7.4.2. Mener une étude de faisabilité d'exploitation du Canal des Pangalanes (axe Mananjary – Manakara – Vohipeno)						6 000 000
		7.4.3. Elaborer un plan d'exploitation du Canal des Pangalanes						3 000 000
	7.4. L'économie régionale est intensifiée par l'amélioration des infrastructures rurales	7.4.4. Appuyer la mise en œuvre du plan d'exploitation du Canal des Pangalanes						10 000 000
		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						15 000 000
	8.1. L'adéquation profil-poste est améliorée et répond aux exigences de la qualité des services	8.1.3. Mettre en œuvre le plan de formation régional des AE						3 000 000
		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						9 000 000
		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 et 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						16 900 000

OBJECTIFS IMMÉDIATS	RÉSULTATS OPÉRATIONNELS	ACTIVITÉS À RÉALISER	2010		2011		2012		2013		2014		BUDGET EN AR
			S1	S2	S1	S2	S1	S2	S1	S2	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	AXE STRATÉGIQUE 3 : GOUVERNANCE LOCALE DE L'EMPLOI											
		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											6 000 000
		9.1.2. Appuyer la participation des représentants des employeurs et des travailleurs dans les travaux de mise à jour des textes législatifs et réglementaires											6 000 000
		9.1.3. Produire et rendre disponible au niveau du Service Régional du Travail et des Lois Sociales un recueil de textes nationaux et des conventions internationales ratifiées par Madagascar en versions malgache et française											1 450 000
		9.1.4. Définir une stratégie d'information et de sensibilisation sur les textes réglementaires, les conventions internationales ratifiées auprès des employeurs et des travailleurs											4 000 000
		9.1.5. Dupliquer les moyens et supports d'information et de sensibilisation sur les textes réglementaires et les conventions internationales ratifiées											12 640 000
		9.1.6. Vulgariser les textes réglementaires régissant le milieu du travail (code de travail, réglementation du travail, conventions internationales, etc.)											19 600 000
		9.1.7. Mettre en place un centre d'information et de documentation sur l'emploi au niveau régional											22 800 000
		9.1.8. Appuyer le suivi et le contrôle de l'application de l'arrêté régional n°015/2009 sur l'obligation de l'emploi pour tout individu âgé de plus de 18 ans dans la Région Vatovavy Fitovinany à travers la mise en place des task force et la vulgarisation des textes											5 000 000
10. Promotion du dialogue social	10.1. La structuration des groupements des employeurs et des syndicats des travailleurs est renforcée	9.1.9. 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											12 000 000
		10.1.1. Mener des campagnes de sensibilisation et de mobilisation sur le regroupement des employeurs et le renforcement de la syndicalisation des travailleurs											12 880 000
		10.1.2. Mettre en place des groupements professionnels des employeurs et des syndicats des travailleurs dans la Région Vatovavy Fitovinany											

OBJECTIFS IMMÉDIATS	RÉSULTATS OPÉRATIONNELS	ACTIVITÉS À RÉALISER	2010	2011	2012	2013	2014	BUDGET EN AR
		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						6 000 000
		10.1.4. 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 inter-syndicat les conditions de travail, le dialogue social						15 000 000
		10.1.5. Sensibiliser et mobiliser les groupements des employeurs et les syndicats des travailleurs pour la mise en place des délégués d'entreprises, comités d'entreprise, conventions collectives et règlements intérieurs						17 680 000
		10.1.6. Mettre en place le Comité Régional de Promotion de l'Emploi et de Réduction de la Pauvreté (CRSPERP)						350 000
		10.2.1. Mener des activités d'information sur la nécessité du dialogue social						6 080 000
		10.2.2. Réaliser la formulation d'un programme d'actions sur la promotion du dialogue social au niveau des entreprises						3 000 000
		10.2.3. Mettre en œuvre le programme d'actions sur la promotion du dialogue social au niveau des entreprises						5 000 000
		10.2.4. Organiser des rencontres tripartites relevant des questions du travail, de l'emploi et du développement socio-économique de la Région et du pays						4 500 000
		11.1.1. Mener une évaluation des besoins du Service Régional de l'Emploi à mettre en place et du Service Régional du Travail et des Lois Sociales par rapport aux enjeux de la mise en œuvre de la SRPE						3 000 000
		11.1.2. Appuyer la décentralisation effective de l'OMEF au sein du Service Régional du Travail et des Lois Sociales						49 000 000
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	11.1.3. Doter le Service Régional de l'Emploi, 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						30 000 000

OBJECTIFS IMMÉDIATS	RÉSULTATS OPÉRATIONNELS	ACTIVITÉS À RÉALISER	2010		2011		2012		2013		2014		BUDGET EN AR
		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											18 000 000
		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											6 000 000
		11.1.6. Apporter des appuis matériels au secrétariat permanent du CRSPERP											3 000 000
		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											12 000 000
		11.1.8. Appuyer la participation du CRSPERP aux ateliers d'échanges entre les principaux responsables du CRSPERP et CRSPERP pour tirer les meilleures expériences des actions en faveur de la promotion de l'emploi en vue de leur capitalisation											2 500 000
		11.2.1. Organiser une rencontre entre les structures productrices d'informations statistiques et économiques pour réaliser les activités recommandées par la formation Gestion Axée sur les Résultats (GAR)											4 000 000
		11.2.2. Définir un système performant d'information sur l'emploi et la formation au niveau régional											
		11.2.3. Concevoir des outils de collecte d'information sur l'emploi tout en capitalisant les logiciels existants dans le domaine de la production d'informations statistiques											6 000 000
		11.2.4. Doter le système de base de données de matériels dans le cadre de son opérationnalisation											7 000 000
		11.2.5. Organiser des sessions de formation sur les ICMT, le bilan emploi-formation, le suivi-évaluation d'impacts de la SRPE, les logiciels de collecte d'informations statistiques existants dans la Région, à destination de tous les partenaires impliqués											5 800 000
		11.2.6. Réaliser annuellement un bilan emploi-formation											8 000 000

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 milieu urbain et rural est renforcé	11.2.7. Réaliser des études sectorielles périodiques (insertion des diplômés, emploi dans l'économie informelle, emploi dans l'agriculture, emploi dans l'hôtellerie, emploi dans le commerce, entrepreneuriat féminin, etc.)																										18 000 000
		11.2.8. Réaliser des études d'évaluation d'impacts périodique des activités de la SRPE																										30 000 000
		11.2.9. Organiser des présentations publiques des résultats des bilans et des études																										20 000 000
		11.2.10. Appuyer l'institutionnalisation de rencontres scientifiques et techniques entre OMEF, INSTAT et autres organismes spécifiques au niveau local																										20 000 000
		11.2.11. Développer un site web sur la promotion de l'emploi dans la Région																										8 000 000
		12.1.1. 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 OSIE de Manakara et Mananjary)																										6 080 000
		12.1.2. 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 les OSIE de Manakara et Mananjary																										4 000 000
		12.1.3. Mener des activités de contrôle au niveau des entreprises utilisant des outils et matériels dangereux pour les travailleurs et l'environnement																										300 000
		12.1.4. Mettre en place un Service contentieux au niveau des OSIE de Manakara et Mananjary																										2 200 000
		12.1.5. Etablir des conventions de collaboration avec les districts pour mobiliser les communes à payer les cotisations de prévoyance sociale des employés des CTD																										1 500 000
		12.1.6. Etablir un accord de facilitation de paiement des cotisations des communes en prévoyance sociale entre la CNaPS et les communes																										600 000
		12.1.7. Aider les OSIE de Manakara et Mananjary au suivi de près de l'acheminement des dons en médicaments et matériels																										17 680 000
		12.1.8. Vulgariser et faire le suivi d'application du Code de Prévoyance Sociale qui fait l'objet de refonte à l'heure actuelle																										12 000 000
		12.1.9. Organiser des ateliers de formation en faveur des mandants sociaux sur les régimes et la stratégie d'extension de la protection sociale																										

OBJECTIFS IMMÉDIATS	RÉSULTATS OPÉRATIONNELS	ACTIVITÉS À RÉALISER	2010	2011	2012	2013	2014	BUDGET EN AR
		12.1.10. 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)						4 000 000
		12.1.1.1. Opérationnaliser les dispositifs de protection sociale définis						30 000 000
		12.1.1.12. Poursuivre les actions d'information et de sensibilisation de prévention contre les IST/SIDA en milieu de travail						6 080 000
		12.1.1.13. Poursuivre les actions d'information et de sensibilisation de prévention du travail des enfants						6 080 000
		12.1.1.14. Poursuivre les activités de retrait des enfants travailleurs par l'éducation et la formation professionnelle						12 000 000
		12.1.1.15. Créer un complexe de santé, d'éducation et de formation pour les personnes vivant avec un handicap						38 000 000
	12.2. La sécurisation des biens et des personnes est assurée	12.1.1.16. Rendre accessible les infrastructures socio-économiques aux personnes vivant avec un handicap physique						27 000 000
		12.2.1. Définir et mettre en œuvre des dispositions de sécurisation des inspecteurs du travail lors de l'exercice de leurs fonctions						1 500 000
		12.2.2. Affecter des agents de sécurité aux niveaux de la gare FCE de Manakara et de la gare routière						7 500 000
		12.2.3. Appuyer l'effectivité de l'éclairage public dans les grandes villes et les zones à forte potentielle économique et les communes rurales						1 500 000
		12.2.4. Mettre en place des centres éducatifs et de redressement						39 000 000
		12.2.5. Doter des matériels et d'équipements adéquats aux agents de sécurité publique (véhicule d'intervention, matériels de communication, uniforme de protection, équipements de sécurité, etc.)						8 000 000
		12.2.6. Généraliser la Marche Manceuvre de la Sécurisation Rurale (dispositif de sécurité en milieu rural) avec les comités de vigilance dans les « zones rouges » comme Ifanadiana et Ikongo dont l'insécurité est favorisée par l'exploitation minière						4 000 000
COÛT DU PLAN DE COMMUNICATION ET MOBILISATION DE RESSOURCES DE LA SRPE								
								102 900 000
TOTAUX EN ARIARY								2 725 600 000

RECAPITULATION DU BUDGET PAR AXE STRATEGIQUE ET OBJECTIF IMMEDIAT

OBJECTIFS IMMEDIATS	RÉSULTATS OPÉRATIONNELS	BUDGET EN AR
AXE STRATEGIQUE 1 : VALORISATION DU SYSTEME D'EDUCATION ET DE FORMATION POUR L'EMPLOYABILITE DES RESSOURCES HUMAINES		795 400 000
1. Amélioration de la qualité de l'éducation visant les possibilités offertes en termes d'emploi de qualité	1.1. Les conditions de travail du personnel enseignant sont améliorées	1 100 000
	1.2. L'équité dans l'offre d'éducation en milieux urbain et rural est renforcée	177 400 000
	1.3. La qualité de l'offre éducative est améliorée	20 400 000
	1.4. La réussite scolaire et le niveau de qualification de la population sont rehaussés	46 600 000
2. Adéquation de la formation des compétences aux besoins de l'économie régionale aux échelles quantitatives et qualitatives	2.1. La généralisation de la formation et l'adéquation formation-emploi sont assurées	307 100 000
	2.2. Les établissements privés de formation professionnelle ont des capacités renforcées	4 500 000
	2.3. Un programme de formation professionnelle pour le secteur de l'économie informelle est conçu et mis en œuvre	16 000 000
	2.4. Un programme de qualification des jeunes est développé	18 000 000
	2.5. Les primo-demandeurs, les chômeurs, les travailleurs ayant perdu leur emploi ont des capacités renforcées	90 000 000
	2.6. Un programme de qualification des ruraux « Développement des Métiers Ruraux (DMR) » est développé	15 000 000
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	52 700 000
4. Promotion 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	46 600 000
AXE STRATEGIQUE 2 : DEVELOPPEMENT DES SECTEURS GENERATEURS D'EMPLOI ET VALORISATION DU SECTEUR MODERNE PUBLIC		1 218 000 000
5. Amélioration de la productivité des ruraux et des entreprises	5.1. La qualité des productions et des produits des paysans est améliorée	200 000 000
	5.2. La qualité des productions et des produits des paysans est améliorée	49 700 000
6. Développement des secteurs générateurs d'emploi	5.3. L'accès des porteurs d'idées de projet aux services des structures d'appui et de conseil est facilité	39 800 000
	5.4. La productivité des artisans est améliorée grâce au renforcement de leurs capacités	16 400 000
	6.1. Le regroupement des PME par secteur d'activité est réalisé	12 600 000
	6.2. L'accès aux marchés est facilité	31 350 000
	6.3. De nouvelles filières porteuses génératrices d'emplois sont développées	154 250 000
	6.4. Le tissu industriel régional est relancé en générant de nouveaux emplois	13 000 000
7. Amélioration de l'accès aux facteurs de production	6.5. L'entrepreneuriat féminin et les groupements professionnels des femmes entrepreneurs sont développés	59 000 000
	7.1. Les flux financiers pour soutenir et promouvoir l'emploi indépendant et la micro et petite entreprise sont augmentés	148 700 000
	7.2. Des possibilités d'emploi décent dans le secteur des infrastructures rurales suivant l'approche HIMO sont améliorées	294 500 000
	7.3. L'accès à la terre et la sécurisation foncière sont assurés	69 800 000
8. Valorisation du secteur moderne public	7.4. L'économie régionale est intensifiée par l'amélioration des infrastructures rurales	61 000 000
	8.1. L'adéquation profil-poste est améliorée et répond aux exigences de la qualité des services	67 900 000

OBJECTIFS IMMÉDIATS		RÉSULTATS OPÉRATIONNELS	BUDGET EN AR
AXE STRATEGIQUE 3 : GOUVERNANCE LOCALE DE L'EMPLOI			609 300 000
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	89 490 000
10. Promotion du dialogue social		10.1. La structuration des groupements des employeurs et des syndicats des travailleurs est renforcée	51 910 000
		10.2. La qualité du dialogue social est améliorée	18 580 000
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	93 500 000
		11.2. L'efficacité du système d'information sur l'emploi et la formation est assurée	126 800 000
12. Extension de l'accès à la protection sociale		12.1. L'accès à la protection sociale en milieu urbain et rural est renforcé	167 520 000
		12.2. La sécurisation des biens et des personnes est assurée	61 500 000
COÛT DU PLAN DE COMMUNICATION ET MOBILISATION DE RESSOURCES DE LA SRPE			102 900 000
		TOTAUX EN ARIARY	2 725 600 000

VII. MECANISMES DE PLANIFICATION ET DE SUIVI-EVALUATION DE LA SRPE

La mise en œuvre de la stratégie régionale fera l'objet de suivi et d'examen de la part de la Région, de l'ensemble des partenaires et les bénéficiaires. Pour cela, un mécanisme performant de contrôle qui portera sur les avancées, les résultats et les impacts des actions en terme qualitatif et quantitatif sur la base des indicateurs retenus sera adopté.

- La planification des activités débute dès la phase de démarrage de la stratégie à travers des réunions de planification avec la participation de l'ensemble des parties prenantes. 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 (PTA) sera élaboré à chaque début d'année pour définir les orientations et directives stratégiques, techniques et financières en correspondance avec l'ensemble des objectifs. Le PTA permettra d'assurer la conformité des activités à entreprendre en fonction des priorités régionales et nationales, en début de chaque année. Il sera préparé par l'organe d'exécution de la SRPE en consultation avec toutes les parties prenantes.

Le système de suivi-évaluation de la stratégie repose sur les principes suivants :

- un mécanisme de contrôle et suivi trimestriel technique et financier de l'ensemble des activités mises en œuvre, incluant l'appréciation des capacités de l'organe d'exécution. Le Comité d'Orientat ion et de Suivi de l'Emploi (COSE) exécutera et encadrera l'équipe de suivi en collaboration avec les partenaires techniques et financiers. L'objectif du suivi et de contrôle est d'apprécier la progression des activités par rapport aux résultats attendus.
- un système de monitoring et de reporting sera mis en place, en concertation avec les partenaires techniques et financiers. Mais de manière générale, il renferme les documents et informations sur les volets suivants : (i) un rapport trimestriel et un rapport annuel sur l'avancement du programme et la gestion des fonds mis à disposition sur la base des indicateurs prédéfinis ; (ii) les problèmes rencontrés et les solutions adoptées pendant l'exécution, les changements intervenus ; (iii) les activités prévus pour le trimestre suivant avec le calendrier et les responsabilités dans la mise en œuvre ; (iv) 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 seront réalisées au moment le plus adéquat pendant la période d'exécution de la SRPE afin d'apprécier les résultats escomptés, de confirmer les choix optionnels de la stratégie avec la détermination des ajustements et modifications qui s'imposent. Le processus et le calendrier des travaux, les procédures et méthodes d'évaluation ainsi que les questions à aborder seront arrêtés d'un commun accord au sein du cadre institutionnel de pilotage et d'exécution de la stratégie. Plus particulièrement, une évaluation finale de la SRPE sera menée au bout de 5 ans. Elle permettra de fournir une vue plus large et plus dynamique des effets au vu des investissements réalisés, viser une répartition plus rationnelle des ressources et permettre une réallocation en fonction du contexte.

VIII. CONDITIONS DE REUSSITE DE LA SRPE

La réussite de la SRPE est conditionnée par la prise en compte des facteurs de risques qui peuvent militer l'efficacité et l'efficience des interventions menées. Pour l'essentiel, la transversalité de l'emploi, la convergence des volontés, la coordination des moyens et la disponibilité des informations sur l'emploi, le dialogue social et la communication et la mobilisation des ressources, sont le gage d'une efficacité renforcée.

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

L'emploi occupe un espace transversal devant développer des efforts tendant à intégrer l'emploi et le travail décent dans les stratégies, programmes et projets de tous les acteurs socio-économiques à différentes échelles de responsabilités.

L'affirmation réelle des volontés aux niveaux central et régional pour une politique de promotion de l'emploi durable devra se matérialiser par l'allocation des ressources nationales et décentralisées suffisantes dans le financement de la politique nationale et des stratégies régionales de l'emploi. Cela constitue un gage réel de la prise de conscience et de l'internalisation des priorités accordées à l'emploi.

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

La durabilité des impacts de la SRPE est tributaire de la qualité des instruments et des espaces privilégiant la concertation et la contribution de l'ensemble des acteurs concernés aussi bien au niveau de la conception que de conduite de l'action.

Les organes de pilotage et d'exécution doivent constamment rechercher les formes de mobilisation des acteurs de l'emploi à l'image de la démarche collective et participative qui a présidé la construction de la SRPE. De ce fait, la SRPE garantira la légitimité et la pertinence de ses actions auprès des bénéficiaires et des partenaires tout en valorisant des synergies d'actions avec les programmes et projets existants dans l'optique de maximisation des expériences développés et des effets engendrés.

- ♦ **La disponibilité 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 et de planifier les nouvelles activités à entreprendre.

- ♦ **Les conditions d'un dialogue social viable**

La Région et le Service Régional du Travail et des Lois Sociales, et plus tard la structure d'exécution, sont appelés 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 de mettre en place les organisations des employeurs et des travailleurs, puis 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.

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 de mieux organiser les forces économiques et sociales dans la création de conditions de travail décent.

- ♦ **La mise en œuvre efficace du plan de communication et de mobilisation des ressources**

L'information transmise à l'ensemble des acteurs et des bénéficiaires de la SRPE s'inscrit parmi les conditions essentielles de réussite de la stratégie. C'est pourquoi, une attention particulière devra porter sur les activités de communication qui sont traduites en plan de communication.

Tout au long du processus de mise en œuvre du plan de communication (PLANCOM), l'Unité de Communication interne et externe de la stratégie 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 Vatovavy Fitovinany faiblement qualifiée à l'heure actuelle
- ♦ 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 les 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.

A cet effet, un système de financement adapté et évolutif devra être défini et opérationnel en fonction du caractère des actions et initiatives ainsi que du volume de leurs coûts. Et, quelles que soient les options qui seront développées dans ce système, il est important d'observer les principes de base suivants :

- tout mécanisme public de financement devrait obéir aux règles d'une imposition juste basées sur la clarté, le rendement et l'équité
- le financement de la SRPE devra être supporté à la fois par l'Etat, la Région Vatovavy Fitovinany, les Employeurs et les Travailleurs ainsi que les concours des partenaires financiers.

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 IMMEDIAT 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	- Taux de réalisation des activités du PLANCOM	1 ^{er} Trimestre 2010	32 000 000
		1.1.2. Doter le SIC de matériels et équipements nécessaires			
OBJECTIF IMMEDIAT 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	1.2.1. Créer un pool de journalistes pour la couverture de la SRPE	- Niveau de participation des tous les acteurs dans la SRPE - Taux de réalisation des activités de la SRPE	1 ^{er} Trimestre 2010 1 ^{er} Trimestre 2012	500 000
		2.1.1. Etablir une convention de partenariat avec les médias locaux			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
	3.1. 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, dépliants, Tee-shirt, banderoles, pochette, documents électroniques, etc.)		Toute l'année	15 000 000
		3.1.1.1. Mener des campagnes d'information et de communication sur la SRPE			
		3.1.2. Diffuser des spots publicitaires sur la SRPE dans les médias audiovisuels		Toute l'année	4 000 000
		3.1.3. Organiser des manifestations culturelles (sova, tôkatôka, concours, concerts) sur la SRPE		Toute l'année	800 000
		3.1.4. Organiser des séances d'information et de sensibilisation avec les notables régionaux		Toute l'année	3 000 000
		3.1.5. Intégrer mensuellement une insertion presse sur la SRPE dans les journaux régionaux et nationaux		Chaque année	1 000 000
		3.1.6. Organiser des conférences de presse périodiques sur la SRPE		Toute l'année	800 000
3.1.7. Concevoir et diffuser des mini-reportages et documentaires sur les activités de la SRPE	4 fois par an	1 500 000			
	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			
	Toute l'année	1 000 000			

ACTIONS STRATEGIQUES	RÉSULTATS OPÉRATIONNELS	ACTIVITÉS À RÉALISER	INDICATEURS DE RESULTATS		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	- Grille d'évaluation - Rapport d'évaluation - Plan de communication actualisé	Une fois par an	10 000 000
		4.1.2. Organiser un atelier de présentation des résultats de l'évaluation		A chaque fin de semestre	5 000 000
OBJECTIF IMMEDIAT 3 : MOBILISATION DE RESSOURCES DE LA SRPE					
5. Identification d'un système de financement adapté	5.1. La SRPE est officiellement remise à la Région	5.1.1. Dupliquer en versions hard copy et électronique la SRPE	- Le système de financement - Cadre d'engagement - Nombre et type de PTF impliqués dans le financement de la SRPE - Flux financiers et matériels disponibles - Taux de réalisations des activités	Toute l'année	6 000 000
		5.1.2. Organiser une réunion technique pour la préparation de la table ronde des bailleurs de fonds		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		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		2 ^{ème} Trimestre de chaque année	7 000 000
		5.2.2. Organiser une conférence de presse pour la restitution des résultats de la table ronde		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			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					102 900 000

ANNEXES

ANNEXE 1 : REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- * Analyse des indicateurs clés du marché du travail dans la Région Vatovavy Fitovinany. OMEF. 2009
- * Analyse des secteurs porteurs dans la Région Vatovavy Fitovinany. 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
- * Etude des filières porteuses dans la Région Vatovavy Fitovinany. PROSPERER. 2009
- * Le Défis 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 Quebec. 2004
- * Manuel Bilan Emploi-Formation. Département de la politique de l'emploi. BIT Genève. Juin 2008
- * Monographie Vatovavy Fitovinany. 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
- * Profil environnemental de la Région Vatovavy Fitovinany. JARIALA. ONE. Octobre 2006
- * Programme National de Soutien à l'Emploi. MINFOPTELS. OIT. Octobre 2006
- * Programme Pour le Travail Décemment 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 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 : GLOSSAIRE DES TERMES RELATIFS AU MARCHÉ 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 (intangible) 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 3 : RÉPARTITION PAR INSTITUTION ET PAR DISTRICTS DES RETRAITÉS D'ICI 2015

DISTRICT	TOTAL	MAEP	MDN	MECI	MEEFT	MEN	MFB	MINJUS	MINSANPF	MINTERD	MJSCL	MPTC	MRFDAT	MTPM	SESI
IFANADIANA	52	1				31	1		14	3				2	
IKONGO	55	1		2		30		3	14	4			1		
MANAKARA	234	6	4	1	1	161	14	7	18	4	3	2	3	1	9
MANANJARY	126		4			94	1	7	9	5			1	3	1
NOSY VARIKA	33		1			23			5	1		3			
VOHIPENO	82	2	1	1		61			6	10					1
TOTAL	582	10	10	4	1	400	16	17	66	27	3	7	6	4	11

Source : DSI. FOP. Novembre 2009

ANNEXE 4 : LISTE DES INSTITUTIONS DU SECTEUR EDUCATIF ET FORMATIF

Institution	Lieu d'implantation	Formalisation	Nombre de formateurs	Filière ou module ou Spécialités	Matières	Profil sortant	Appui insertion	Suivi des formés
Alliance Française	Manakara	Diplôme français délivré par le Ministère de l'Education Nationale française	7	Langue française (cours de soutien)	Expressions écrite et orale	-	-	-
Atelier de Coupe et Couture Marcellin	Manakara	Non agréé	1	Coupe et Couture Broderie	Chemise Robe Pantalon Veste Drap brodé	Couturier (ère)	Oui	Oui
Atelier de Coupe et Couture SAVA	Manakara	Non agréé	1	Couture Broderie Artisanat (nappe de plage) Formation de formateurs	Au choix (veste, jupe, chemise, robe, pantalon, etc.)	Couturier (ère), brodeuse	Oui	Oui
Atelier et cours de coupe et couture Gasy Ka Manja	Manakara	Non agréé	1	Coupe et Couture Entretien et réparation des machines Gestion d'atelier	ND	Couturier (ère)	Non	Non
CAAC	Manakara	Non agréé (agrément provisoire)	3	Coupe, Broderie, Tricoterie (pour la prochaine année scolaire)	Coupe : bases en couture, vêtements de bébés/d'enfants, chemises, jupes, costumes pour femme, etc. Broderie : piqûre, ourlet, jour, point de croix, crochet, etc.	Couturier (ère), brodeur (se)	Oui (stage)	
CAT	Manakara	Non agréé	2	Ouvrage bois	ND	ND	Non	Non

Institution	Lieu d'implantation	Formalisation	Nombre de formateurs	Filière ou module ou Spécialités	Matières	Profil sortant	Appui insertion	Suivi des formés
CFP EMi Center	Mananjary	Informel	1	Bureautique, programmation, Maintenance et réparation d'ordinateur, Multi média, Montage vidéo, Clip et traitement de son, Création site web, Anglais communicative	-	Opérateur de saisie, etc.	Non	Non
CFP Miangaly	Manakara	Agréé par l'Etat	2	Coupe et couture Informatique bureautique Coiffure	Coupe et couture : jupe, robe, pantalon, chemise Informatique bureautique : Dactylographie, Word, Excel.	Couturier (ère), opérateur de saisie, coiffeur (se)	Non	Non
CFP VOARA	Mananjary	Informel	1	Coupe et couture Coiffure	-	Coiffeur Couturier (ère)	Non	Non
Cours Avenir	Manakara	Agréé par l'Etat	2	Anglais Français Informatique Bureautique, Comptabilité informatisée Gestion d'entreprise.	ND	ND	Oui	Non
Foyer Tanjomoha	Vohipeno	Non agréé	ND	Ecole ménagère Menuiserie Agriculture et élevage	Ecole ménagère : coupe, couture, broderie	Couturier (ère), menuisier, exploitant en agriculture et élevage	Oui	Oui
LTPP SAINA	Manakara	Agréé par l'Etat		BTP MA EL G2	ND	Chef de Chantier, technicien en maintenance automobile, électricien, technicien comptable	Oui (stage)	Non

Institution	Lieu d'implantation	Formalisation	Nombre de formateurs	Filière ou module ou Spécialités	Matières	Profil sortant	Appui insertion	Suivi des formés
Sekoly Fambolena sy Fiompihana (SEFAFI)	Vohipeno	Agréé par l'Etat	6 formateurs +5 moniteurs	- Agriculture - Elevage - Economie - Environnement - Alimentation équilibrée - Gestion de la production - Technique de communication - Transformation de produits	- Agriculture : techniques de culture, entretien du sol - Elevage : techniques d'élevage, physiologie, alimentation animale, génétique. - Economie : gestion financière, gestion des produits - Transformation de produits : fabrication de fromage, confitures, etc.	Exploitant en agriculture et élevage	Oui	Oui
Service Plus	Manakara	Non agréé	1	- Informatique bureautique - Internet	Microsoft Word, Excel, etc.	Opérateur de saisie	Non	Non

ANNEXE 5 : DEPARTS EN RETRAITE 2010-2014

Secteur	Institution	Personnel existant		Départ en retraite		
		Nombre	Type	Nombre	Année de départ	Profil/Poste/Métier
Public	Agence Portuaire et Fluvial de Manakara (Service Port)	2	- Maître de port - Agent administratif	2	2010-2011	- Maître de port - Agent administratif
	CEG Antsenavolo	14	- Directrice - Surveillant Général - Secrétaire (01) - 5 professeurs titulaires dont 3 scientifiques et 2 littéraires - 4 enseignants semi spécialisés (ESS) dont 2 littéraires et 2 scientifiques - 2 enseignants suppléants	7	2010-2014	- Directrice - Secrétaire général - Secrétaire - 4 enseignants titulaires
	CEG Lokomby	15	- Personnel enseignant : 7 titulaires et 4 suppléants - Personnel administratif : 4	2	ND	ND
	Centre Fiscal de Manakara	12	- Receveur - 1 Attaché de planification - 1 Assistant de service - 1 Employé de service - 1 Préposé - 5 ECD - Opérateur	3	2010	- Receveur - Employé de service - Préposé
	Centre Fiscal de Mananjary	ND	ND	ND	ND	ND
	Chambre de Commerce Manakara	ND	ND	ND	ND	ND
	CISCO Manakara	ND	ND	ND	ND	ND
	CISCO Nosy Varika	ND	ND	ND	ND	ND
	CISCO Vohipeno	ND	ND	ND	ND	ND
	CISCO Ifanadiana	ND	ND	ND	ND	ND
	Commune Rurale Antsenavolo	ND	ND	ND	ND	ND
	Commune Rurale d'Ifanadiana	8	- 1 Maire de la Commune - 1 Adjointe - 1 STC - 1 Responsable de l'Etat-Civil - 2 Balayeurs - 2 Plantons	1	ND	ND

Secteur	Institution	Personnel existant		Départ en retraite		
		Nombre	Type	Nombre	Année de départ	Profil/Poste/Métier
Public	Commune Rurale de Lokomby	12	- 1 maire - 2 adjoints - 1 SG - 2 policiers - 1 responsable Etat-Civil - 1 trésorier - 1 percepteur - 1 agent de nettoyage - 1 dispensateur - 1 gardien	1	ND	Secrétaire Général
	Commune Rurale de Nosy Varika	12	ND	-	-	-
	Commune Rurale de Vohipeno	15	- 1 Maire - 2 Adjoints au Maire - 1 STC - 4 secrétaires - 2 percepteurs de marché - 1 agent fiscal - 1 policier communal - 3 agents de la voirie	-	-	-
	Commune Rurale de Vohitrindry	8	- 1 Maire - 1 Adjoint au maire - 1 STC - 1 Secrétaire d'Etat Civil - 1 Dispensatrice - 1 Percepteur du marché - 1 Gardien - 1 Balayeur de marché	ND	ND	ND
	Commune Urbaine de Manakara	70	ND	3	2010-2014	- Chef Etat Civil - Secrétaire d'Etat civil - Secrétaire affaires générales
	Commune Urbaine de Mananjary	49		6	2010-2012	- Dépositaire - Contrôleur de marché - Comptable - Magasinier - Secrétaire d'Etat Civil
	Direction Régionale des Impôts - Manakara	5	- 2 Inspecteurs (DRI, Chef CF) - 1 Contrôleur, - 1 Agent des impôts - 1 chauffeur	ND	ND	ND
	Direction Régionale des Travaux Publics	8	- 1 Directeur - 1 comptable - 3 opérateurs - 1 gardien - 2 chauffeurs	-	-	-

Secteur	Institution	Personnel existant		Départ en retraite		
		Nombre	Type	Nombre	Année de départ	Profil/Poste/Métier
Public	Direction Régionale du Développement Economique	13	- Manakara : ▪ 1 Directeur, ▪ 3 agents rattachés au Ministère du Plan et de l'Economie, ▪ 1 agent rattaché au Ministère de l'Industrie, ▪ 4 agents rattachés au Ministère du Commerce. - Mananjary : ▪ 2 agents rattachés au Ministère du Plan et de l'Economie, ▪ 1 agent rattaché au Ministère du Commerce. - Ikongo : 1 agent rattaché au Ministère de l'Industrie.	7 (sur les 9 à Manakara)	2010-2014	- Chef de Service Régional Economie et Plan - Chef de Service Régional Commerce - Chef de Service Régional des appuis aux initiatives locales - Chef de Service administratif et financier de la Direction Régionale - 1 ordonnateur secondaire - 2 secrétaires
	Direction Régionale du Développement Rural (DRDR)	37	- Directeur - Adjoint Technique du Génie Rural - Gardien (ELD) - Chauffeur (Adjoint de Service) - Chef SAFR (Attaché d'Administration) - Dépositaire Comptable - Chef de Division (Attaché d'Administration) - 3 ECD - Chef de Service SRVAAOP - Responsable Statistique Agricole - Collaborateur (Adjoint Technique) - Chef CIRDR (Inspecteur Vétérinaire) - Réalisateur - 2 Réalisateurs Adjoints - 3 ECD - Agent Technique - 4 Adjoints Techniques - Chef SRAGRI Réalisateur Adjoint - Adjoint Technique - Agent Technique - Gardien (ELD) - Chef SRGRMA (Attaché de planification) - 2 Adjoints Techniques en équipement rural - Agent Technique en équipement rural	12	2009-2013	- 5 agents techniques - 2 réalisateurs - 2 adjoints techniques - 1 réalisateur adjoint - 2 employés de service

Secteur	Institution	Personnel existant		Départ en retraite		
		Nombre	Type	Nombre	Année de départ	Profil/Poste/Métier
Public	District d'Ilanadiana	7	- 1 Chef District - 2 Adjoints - 1 Secrétaires - 1 Planton - 1 Chauffeur - 1 Femme de ménage	ND	ND	ND
	District de Manakara	ND	ND	ND	ND	ND
	District de Mananjary	14		4	2010	- Adjoint de District - Chefs d'arrondissement - Gardien
	District de Nosy Varika	12		3	2010-2014	- Adjoint de District - Responsable Etat civil
	District de Vohipeno	28	- 1 Chef District - 2 Adjoints - 1 Responsable du personnel - 1 Responsable de la comptabilité et du budget général - 1 Secrétaire - 1 Responsable CIN - 2 Responsables du courrier - 5 Gardes-caisse - 9 Délégués d'arrondissement - 1 Gendarme – Bureau sous-préfectoral de la Défense - 2 Autres employés de service - 1 Chauffeur - 1 Femme de chambre	10	2009-2013	- 1 responsable CIN - 2 gardes-caisse - 1 Délégué administratif - Chef District - Premier adjoint du Chef District - 1 employé de service - 1 responsable du courrier - 1 Chef d'arrondissement - 1 Chef d'arrondissement
	DREF	28	- 1 Directeur Régional - 5 Chefs de service - 6 Chefs cantonnement, - 2 agents du Service Tourisme et Environnement dont 1 assistant - 5 agents-feux de brousse - 2 gardiens - 2 pépiniéristes - 1 chauffeur - 2 comptables - 1 collaborateur du Chef de la CIREF - 1 collaborateur du Directeur Régional	5	2010-2014	- 1 comptable - 2 Chefs cantonnements - 1 Chef de brigade de feux de brousse - 1 gardien

Secteur	Institution	Personnel existant		Départ en retraite		
		Nombre	Type	Nombre	Année de départ	Profil/Poste/Métier
Public	Gare FCE (Fianarantsoa Côte Est)	189 (personnel permanent, mai 2009) 141 tâches 13 agents de police	Personnel permanent : - 14 cadres - 44 agents de maîtrise - 131 employés d'exécution (Contrôleurs de pont, Téléphonistes, Conducteurs de train, Bagagistes, Agents de train, Manutentionnaires)	65	2009-2014	ND
	Lycée d'AMBAHIVE	8	- 1 proviseur - 3 enseignants titulaires - 3 suppléants - 1 surveillant	1	2008	Proviseur (déjà retraité mais travaille encore pour le Lycée)
	Région Vatovavy Fitovinany/Direction Régionale du Développement Rural	ND	ND	ND	ND	ND
	Service des Postes (Paositra Malagasy)	18	- 1 Receveur - 1 délégué - 1 secrétaire - 1 responsable réception/envoi du courrier - 1 responsable de l'émission de lettres recommandées - 1 contrôleur central - 7 guichetiers - 4 facteurs - 1 agent de nettoyage	3	2009-2010	ND
	Service Régional de la Pêche	3	- 1 Chef de Service - 1 collaborateur technique - 1 secrétaire comptable	1	ND	Collaborateur technique (Technicien formateur en aquaculture et en pisciculture)
	Service Régional de la Statistique	3	- 1 Chef de service - 2 Assistants	ND	ND	ND
	Service Régional des Domaines	6	- Chef de service - Adjoint - Comptable - Agents rédacteurs	1	ND	Contrôleur (Bacc)
	Service Régional des Douanes	9	- Receveur de Douane (Inspecteur de Douanes) - Agent de concession - Agent de douanes - Agent sédentaire - Agent d'encadrement de douane - Préposé de douane	5	2009-2012	- 3 agents d'encadrement - 1 contrôleur - 1 inspecteur
	Service Régional des Mines	ND	ND	ND	ND	ND

Secteur	Institution	Personnel existant		Départ en retraite		
		Nombre	Type	Nombre	Année de départ	Profil/Poste/Métier
Public	Service Régional du Travail et des Lois Sociales	6	- 1 Chef de Service - 1 Chef de Division Emploi - 1 Chef de Division Relations Professionnelles - 1 Chef de Division Affaires Générales - 1 Secrétaire - 1 Assistant d'Administration	2	ND	-1 Chef de division Emploi -1 secrétaire
	Tribunal	16 dont 3 bénévoles	- 1 Président du Tribunal - 1 Procureur de la République - 1 Greffier en chef - 2 Greffiers d'instruction - 3 Greffiers correctionnels - 2 Greffiers civils - Comptable - 2 secrétaires, - 3 bénévoles (kiosque d'information juridique)	1	ND	Greffier civil
	Alliance Française	11	- 1 Directeur - 1 bibliothécaire secrétaire - 1 secrétaire adjoint - 1 trésorier - 7 chargés de cours	-	-	-
Privé	Assurance ARO	4	- 1 Directeur - 1 Adjoint contrôleur de production - 1 Producteur - 1 planton/ encaisseur	1	ND	Directeur
	Atelier de Coupe et Couture Marcellin	2 permanents + temporaires	- 1 Formateur Propriétaire - 1 Gérante - Temporaires : selon les commandes	-	-	-
	Atelier de Coupe et Couture SAVA (Sehatra Asa Vonona)	2	- 1 Propriétaire Gérant - 1 adjointe	ND	ND	ND
	Atelier et cours de coupe et couture Gasy Ka Manja	3	- 1 Directeur - 1 Fabricant - 1 Finisseur	ND	ND	ND
	Auto Ecole VONJY	2	- 1 Directeur propriétaire - 1 Assistant	-	-	-

Secteur	Institution	Personnel existant		Départ en retraite		
		Nombre	Type	Nombre	Année de départ	Profil/Poste/Métier
Privé	Banque Centrale de Madagascar	24	- Directeur - Secrétaire de direction - Back Officer - Front Officer - Caissier receveur - Caissier payeur - Chef de Tri - 4 trieurs - RAP - Assistant - Chauffeur - Planton - 5 Agents de sécurité - Balayeur manutentionnaire - Femme de ménage - Middle Officer - Comptable	1	ND	Chef de tri
	BNI Manakara	6	ND	-	-	-
	CAAC	5	- 1 Directrice - 3 enseignantes - 1 secrétaire	1	ND	Enseignante
	CAT	3	- 1 Directeur du centre - 2 enseignants	ND	ND	ND
	CFP coupe et couture et coiffure Voara	1	1 Directeur Formateur	-	-	-
	CFP Emi Center, Mananjary	2	- 1 Directrice - 1 Adjoint	-	-	-
	CFP Miangaly	3	- 2 formateurs - 1 aide (photocopie)	-	-	-
	CNCC Mananjary	8	ND	-	-	-
	Collège Nid d'Ange	20	- 1 Directrice - 15 Enseignants - 1 surveillante - 2 éducatrices (préscolaire) - 1 gardien	-	-	-
	Confiterie Saint Joseph	12	- 1 Propriétaire Gérant - 1 Responsable de production - 1 gardien - 9 ouvrières	ND	ND	ND
	Cours Avenir	2	- 1 manager et formateur - 1 formateur suppléant en langues	ND	ND	ND
	Foyer TANJOMOHA	63	ND	4	2010-2014	ND

Secteur	Institution	Personnel existant		Départ en retraite		
		Nombre	Type	Nombre	Année de départ	Profil/Poste/Métier
Privé	Hôtel Le Récif	11	- 1 gérant - 1 réceptionniste - 1 cuisinier - 2 aide-cuisiniers - 3 serveuses - 3 hommes et femme de chambre	-	-	-
	Hôtel Les Flamboyants	8	- 1 Directeur - 1 adjointe - 1 serveuse-caissière-réceptionniste - 1 cuisinier - 1 garçon de chambre - 1 jardinier - 1 lessiveuse - 1 gardien	-	-	-
	Hôtel Morabe	3	- 1 Directrice-gérante - 1 serveur - 1 femme de chambre	-	-	-
	Hôtel Restaurant Délice de l'Orient	10	Gérante, cuisinier, aide cuisinier, serveuse, jardinier, gardien et femme de chambre (nombre non précis)	-	-	-
	Hôtel Restaurant La Belle Vue	10		-	-	-
	Hôtel Restaurant La Vanille	13	- 1 Directeur Propriétaire - 1 gérante - 3 serveuses - 3 cuisiniers - 1 femme de chambre - 1 plongeuse - 1 chauffeur - 2 gardiens.	-	-	-
	Huiles Essentielles de la Côte Est	5 permanents 30 temporaires	Personnel permanent : - 1 Directeur propriétaire - 4 employés	-	-	-
	JIRAMA Manakara	34	ND	3	2010-2014	- Production eau - Distribution eau
	JIRAMA Nosy Varika	3	ND	-	-	-
	JIRAMA Vohipeno	9	- 1 Chef secteur - 1 Agent administratif et comptable - 1 Chef plombier - 1 Monteur - 1 Proposé Agent commercial - 1 Chef de quart - 3 Agents de conduite	4	2009-2010	- Secrétaire - 3 agents de conduite

Secteur	Institution	Personnel existant		Départ en retraite		
		Nombre	Type	Nombre	Année de départ	Profil/Poste/Métier
Privé	LTPP SAINA	ND	- 1 Directeur et Professeur - 1 Proviseur et Professeur - 1 Secrétaire - 1 Censeur - Enseignants	1	2011	Directeur
	OSIEM	13	- 1 Médecin-Chef, - 1 Médecin de famille - 1 Gestionnaire comptable - 2 Sages-femmes - 2 Infirmiers - 3 Aides-soignants - 2 Fichistes - 1 Gardien	5	2010-2014	- 2 fichistes - 3 membres du personnel médical).
	OSEMI	7	ND	1	2012	Gestionnaire
	RAMAEX	10 permanents 1 temporaire 300 à 600 journaliers	- 1 Directeur d'agence - 1 RAF - 1 secrétaire - 1 agent de transit et assistant RAQT - 1 employé commercial - 1 chef d'usine - 1 chauffeur - 4 gardiens dont 3 permanents et 1 temporaire	1	ND	Directeur
	Ripple Fish Manakara	33	- 4 responsables en aquaculture - 1 responsable en développement social - 1 secrétaire - 1 chauffeur - 10 gardiens - 1 électricien - 5 aquaculteurs	ND	ND	ND
	Ripple Fish Mananjary SCIM	ND - 18 dont 5 temporaires - Personnel saisonnier (collecte)	ND - Directeur - Comptable - Magasinier - Chauffeur - Femme de chambre - Gardiens - Jardinier - 5 personnels temporaires (dockers, journaliers pour le séchage du café)	ND	ND	ND
	Sekoly Fambolena sy Fiompiana (SEFAFI)	15	- 1 Directrice - 1 gestionnaire - 6 enseignants : - 5 moniteurs - 3 gardiens	1	ND	Directrice

Secteur	Institution	Personnel existant		Départ en retraite		
		Nombre	Type	Nombre	Année de départ	Profil/Poste/Métier
Privé	Service Plus	ND	- 1 Directeur - 1 Formateur - Responsables Cybercafé	-	-	-
	SODICOM	12 permanents 15 journaliers	- 1 Directeur - 1 Adjoint - 4 Magasiniers - 2 Comptables - 4 ND	1	2009	ND
	TIAVO Manakara (mutuelle)	34	- 1 Directeur de Mutuelle - 1 Responsable de crédit - 1 Analyste de crédit - 7 Agents de crédit - 3 Agents de crédit stagiaires - 1 Responsable Administratif et Financier - 1 Back Officer - 2 Stagiaires - 10 Guichetiers - 1 Caissière principale - 5 Gardiens - 1 Femme de ménage	ND	ND	ND
	TIAVO Nosy Varika	2	ND	-	-	-

Madagascar

Stratégie Régionale de Promotion de l'Emploi (SRPE) : Région Vatovavy Fitovinany