L'allongement des études à Madagascar : une voie sans issue ? cas de l'IST-T

Ando Razafimbelo
Institut Supérieur de Technologie- Antananarivo ; anrazafimbelo@gmail.com

ENTREES D'INDEX

Mots clés : capital humain, enseignement supérieur, poursuite d'études, diplôme, insertion professionnelle, savoir être

Keywords: human capital, higher education, diploma, professional integration, soft skills

RESUME

A Madagascar, dans un contexte économique fragile et incertain, l'allongement du niveau d'études dans l'enseignement supérieur a pris une ampleur sans précédent. Au sein de l'IST-T, le cycle court de la formation qui a fait le succès de l'établissement auprès des entreprises et des bacheliers d'autrefois, est devenu un niveau propédeutique. La volonté de poursuite d'étude au moins jusqu'au master, relève plus d'une stratégie familiale pour profiter de l'ascenseur social que représente un diplôme élevé, que d'une simple décision individuelle d'accumulation de capital humain et social en vue d'un meilleur rendement. Le débat est alors ouvert sur l'adéquation entre cet allongement des études et les besoins économiques du pays. La stratégie de poursuite d'étude, bien que pouvant être motivée par des raisons peu rationnelles, peut trouver son bien fondé dans la mesure où le secteur productif moderne, bien qu'en difficulté, présente encore plusieurs opportunités à saisir pour les diplômés hautement qualifiés. L'inadéquation entre la formation et l'emploi se situe surtout au niveau du besoin en savoir être qui trouve son origine dans la gérontocratie malgache. L'établissement supérieur qui trouvera le moyen de prodiguer des compétences relationnelles pourra assurer à ses sortants du cycle long un avantage compétitif hautement valorisable sur le marché du travail.

ABSTRACT

In a fragile and uncertain economic context, the increase in the level of studies in higher education has taken an unprecedented scale, in Madagascar. Within the IST-T, the short cycle of training that has made the institution successful with companies and graduates, has become a propaedeutic level. The willingness to continue studying at least up to the master's degree, is more of a family strategy to take advantage of the social lift that represents a high degree, that a simple individual decision of human and social capital accumulation in view of better performance. The debate is then opened on the adequacy between this extension of the studies and the economic needs of the country. The strategy of pursuit of study, although it may be motivated by reasons that are not rational, may be well-founded insofar as the modern productive sector, although in difficulty, still presents several opportunities for highly qualified graduates. The mismatch between training and employment lies above all in the need to know how to be, which originated in the Malagasy gerontocracy. The higher education institution, which will find the means to provide interpersonal skills, will be able to ensure that its graduates of the long cycle have a highly competitive advantage in the labor market.

1. Introduction

L'amélioration de l'employabilité des jeunes diplômés est devenue une préoccupation à l'échelle mondiale devant la montée du chômage. Ce qui a conduit les pouvoirs publics à engager une professionnalisation des études supérieures visant à ancrer les savoirs et les compétences afin de développer l'employabilité de tous les étudiants (Caillaud, 2012). C'est dans ce sens que la réforme LMD (licence-master-doctorat) a vu le jour dans beaucoup de pays dès le début des années 2000, les universités ayant ainsi progressivement mis en place, à chacun des trois grands niveaux de diplôme, une voie dite professionnelle à côté de la voie générale. La mise en place d'un système de formation plus professionnalisant, dans un souci de meilleure insertion des jeunes tout en répondant aux attentes du système productif s'est généralisée.

La recherche d'une formation professionnelle ou une formation en adéquation avec l'emploi trouve sa justification théorique dans les théories du capital humain de Becker (1964) qui promet un meilleur rendement salarial pour une formation dans une spécialité dans un emploi ou un ensemble d'emploi de même spécialité, avec comme hypothèse que la spécialité de formation est déterminante pour accéder à un emploi de spécialité similaire. Même si dans les faits, cette hypothèse est discutable, cela ne remet pas en question la nécessité des formations professionnalisantes mais renvoie plutôt à la définition des spécificités de chaque spécialité de formation, et une précision du rôle de la spécialité dans l'insertion professionnelle.

C'est dans ce cadre, qu'ont été introduits dans les pays en voie de développement des modèles de formation technique issus d'expériences des pays développés. A Madagascar, les Instituts Supérieurs Techniques ont été créés avec l'aide de la Banque mondiale afin de former initialement des techniciens supérieurs dans des spécialités jugées utiles au système productif. Le succès de ces établissements si on le mesure par l'insertion professionnelle de leurs sortants, a été au rendez-vous avec une efficacité externe de plus 80% en moyenne en 25 ans d'existence.

Cet article s'intéresse particulièrement au devenir de la formation professionnelle de type court qui a fait le succès de l'établissement auprès des entreprises et des nouveaux bacheliers d'antan. Une formation qui devait, entre autres, freiner l'aspiration des étudiants du supérieur à prolonger le plus loin possible ses études à cause de l'incertitude et la concurrence , en leur garantissant un savoir-faire recherché et valorisé par les professionnels ; un savoir-faire se traduisant par des compétences qui leur permettraient d'entrer rapidement dans la vie active.

Pendant la mise en place de la réforme LMD, le diplôme de niveau 2 a été maintenu de concert avec les représentants de la sphère économique, et en s'inspirant de la conduite de la réforme française au sein des Institut Universitaire de Technologie (IUT).Comment expliquer alors qu'après obtention de leur diplôme niveau 2, les étudiants préfèrent retarder leur entrée dans la vie active et continuer dans le cycle long ? Une simple justification de type beckerien de l'accumulation de capital humain pour un meilleur rendement salarial suffit-elle ? Ce phénomène a été également observé en France par rapport aux diplômés de la formation courte de DUT (Diplôme Universitaire de Technologie) et du BTS (Brevet de Technicien Supérieur). Il est donc probable que les raisons de cette tendance soit similaire, cependant la différence de contexte peut expliquer qu'à Madagascar le souhait de la

poursuite des études chez les entrants soient très élevé (93 % des entrants souhaitent poursuivre jusqu'au master), alors qu'elle s'est équilibrée autour de 60% en France. Pour une meilleure articulation entre formation, insertion, et besoins des diplômés dans un contexte particulier d'un pays comme Madagascar, cet article a pour objectif d'analyser les besoins des différents acteurs impliqués à travers l'enseignement technique supérieur et l'impopularité du cycle court de la formation supérieure supposée en adéquation avec le besoin de la sphère productive au profit du cycle long.

Afin d'introduire un débat, sur l'adéquation entre l'allongement des études et les besoins économiques d'un pays en voie de développement comme Madagascar, il apparait souhaitable de s'interroger sur les différents facteurs économiques, sociales et psychologiques conduisant les individus à ce choix avant d'examiner le cadre économique dans lequel ils seront amenés à évoluer. Il serait alors possible de dégager des pistes de réflexion sur les conditions de réussite de la poursuite des études.

2. Méthodologie

Les données mobilisées dans le cadre de cet article proviennent des enquêtes effectuées sous forme de questionnaires auprès d'un panel de plus de 300 formés de l'Institut Supérieur de Technologie de Tana selon les répartitions présentées dans les Tableaux 1 et 2.

Tableau 1 : Répartition du panel d'étudiants enquêtés.

Genre		Statut					Département d'origine		
Homme	Femme	En poursuite d'études[1]		Nouveaux entrants		Employés sortants[2]	Génie civil	Génie industriel	Génie du management et du Commerce :
			Age moyen		Age moyen				
57,85%	42,15%	29,42 %	22,35 Ans	42,5 %	18, 04 Ans	28,08%	35,29 %	25,5 %	39,21%

Source : auteure

Tableau 2 : Catégorie Socio Professionnelle du père

Cadre moyen	Cadre supérieur	Indépendant[3]	Profession libérale	Ouvrier	Ouvrier qualifié	Sans emploi
18,67%	2,67%	34,67%	12,00%	10,67%	20,00%	1,33%

Source : auteure

[1]sont comptabilisés en poursuites d'études les anciens de l'IST-T ayant réintégrer la formation d'ingénieur deux ans au plus après l'obtention de son dernier diplôme.
[2]l'IST sont composés des diplômés ayant déjà occupé un emploi pendant une durée supérieur à un an.
[3] Agriculteurs, entrepreneurs, commerçants

Pour apprécier les déterminants de la poursuite d'étude on a testé par la méthode du Khi deux les influences sur le choix d'un niveau de diplôme des différents facteurs historiques telles les variables liées aux caractéristiques individuelles de l'étudiant (sexe, âge, CSP des parents) et les variables liées aux caractéristiques spécifiques de formation (résultat au Baccalauréat, spécialité).

Une autre enquête a été effectuée par voie de questionnaire auprès de 30 entreprises représentatives[4] pour avoir leur appréciation sur l'employabilité des sortants, ainsi que leur besoins en termes de compétences. Pour compléter ces données, des entretiens individuels ont été réalisés auprès de 3 premiers responsables des ressources humaines, de 3 employés sortants, et de 3 étudiants en poursuite d'études à l'IST.

L'objectif a été de situer le positionnement des entreprises du secteur privé par rapport au niveau de diplôme recherché pour les filières existant à l'IST-T (Tableau 3). Il ne s'agit donc pas de déterminer les qualifications détaillées des postes à pourvoir mais plutôt d'évaluer la correspondance entre la motivation de la poursuite d'étude chez les étudiants et la réalité des entreprises. En outre, les données secondaires proviennent des fiches d'évaluation des étudiants par les entreprises (270 fiches délivrées par une centaine d'entreprises) ainsi que du résultat des études liées aux rémunérations des jeunes diplômés et aux classements des universités effectuées par le cabinet FTHM Consulting.

Une meilleure compréhension du contexte particulier du marché de l'emploi Madagascar ainsi que de sa relation avec l'enseignement supérieur est nécessaire pour apprécier les contraintes de l'enseignement supérieur en général, et de l'IST-T en particulier.

3. *Les diplômés du supérieur dans le marché du travail à Madagascar*

A Madagascar, la population active représente 85 % de la population, et seulement 2,5% (ENSOMD, 2012) d'entre elles ont le niveau d'éducation supérieur. Un faible pourcentage, mais qui est néanmoins supérieur à la moyenne des pays Africains qui est de 1,7% (Mingat, 2012). Le pays est doté d'actifs jeunes avec un âge moyen de 32,1 ans et presque le tiers (27,2%) sont sans instruction. L'insertion des jeunes malgaches dans la vie active apparait comme assez satisfaisante car le taux de chômage de 2,6% se situe bien en deçà de la moyenne mondiale estimée par la BIT en 2010 à 11,3%. Toutefois, le chômage est relativement plus prononcé chez les jeunes que chez leurs aînés pour qui le taux est de 1,2% seulement. Tous les niveaux d'éducation sont concernés par le chômage mais l'intensité du phénomène n'est pas toujours le même selon le niveau de diplôme. On assiste entre autre à deux lectures différentes du chômage suivant les sources. Une première étude effectuée dans le cadre national a fait sortir que sur l'ensemble des individus au chômage 26,9% ont un niveau primaire tandis que 9,9 % ont un niveau supérieur, à partir delà on a pu donc supposer que la possession d'un diplôme élevé préserve du risque du chômage. Contrairement à cette première conclusion les données révélées par la BIT (Figure 1) font état d'un taux de chômage beaucoup plus élevé chez les diplômés culminant à 13,3% contre 1,5% seulement pour les niveaux primaires.

En effet, le graphique de la Figure 1 nous montre que le taux de chômage augmente avec le niveau d'instruction, même s'il faut noter ici qu'on prend en compte les emplois dans le secteur informel. Il

[4] Les entreprises ont déjà employé un stagiaire au moins ou un sortant de l'un des parcours de l'IST-Tpendant une durée de 3 mois. Elles ont été choisies au départ parmi les 270 d'entreprises ayant déjà coopéré avec l'IST-T, le taux de réponse de réponse est de 11,11%

semble donc dans ce cas que le diplôme ne protège pas du chômage comme il est souvent le cas dans les pays développés.

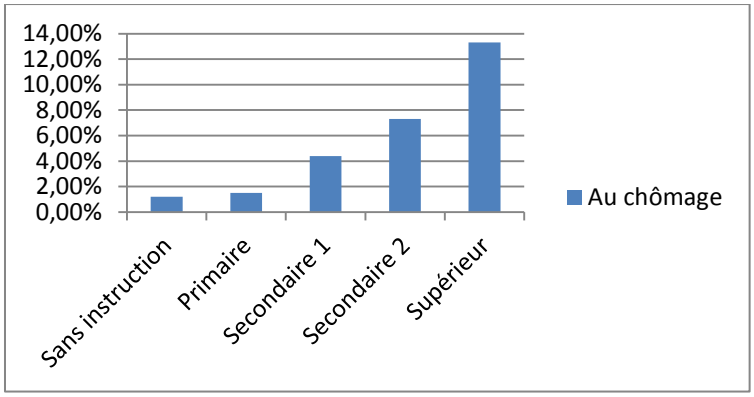


Figure 1 : Taux de chômage des jeunes (15-34 ans) suivant le niveau d'éducation
Source : BIT (2010)

Cette situation peut trouver son explication dans le faible développement de l'économie moderne ou formelle conjugué avec l'inexistence d'un système de placement des jeunes diplômés. En effet, concernant les structures d'accompagnement des demandeurs d'emploi, le pays ne dispose pas encore d'agence publique pour l'emploi proposant les opportunités d'emplois aux demandeurs et facilitant leur insertion. La recherche d'emploi se fait de manière individuelle par des candidatures spontanées ou répondant à des annonces, ce mode est surtout utilisé par les primo demandeurs, ou encore via les réseaux de connaissances, ce dernier mode de recherche est pourtant source d'une forte discrimination entre demandeurs.

Les informations sur le nombre exact ou l'insertion des chômeurs ou des primo demandeurs d'emploi ne peuvent donc être qu'approximatives en l'absence de statistiques institutionnelles conjuguée avec la généralisation du secteur informel, ce qui pourrait expliquer la différence entre la conclusion des deux études.

Une des caractéristiques communes à tous les pays en voie de développement est le poids prépondérant du secteur informel dans l'économie, Madagascar ne déroge pas à cette règle avec une économie dominée à 93,4% par les activités informelles. Les deux critères retenus ici pour caractériser les entreprises informelles sont : le non-enregistrement administratif et l'inexistence d'une comptabilité écrite formelle. Ces entreprises sont dans la majorité constituées d'individus travaillant à leur propre compte et exerçant des emplois précaires. On estimait en 2012 que le secteur informel représentait 24 % du PIB malgache. Le secteur informel malgache est dominé surtout par les emplois agricoles (83 %), mais ce sont les commerces qui contribuent le plus à la création de valeur ajoutée avec 45 % de participation dans la création de richesse. On note une forte présence des femmes dans les secteurs informels hors agricole. Plus l'individu est éduqué moins il exerce dans le secteur informel (Figure2), la majorité des actifs employés par le secteur moderne sont des diplômés du supérieur, 63,5 % d'entre eux exercent des activités formelles.

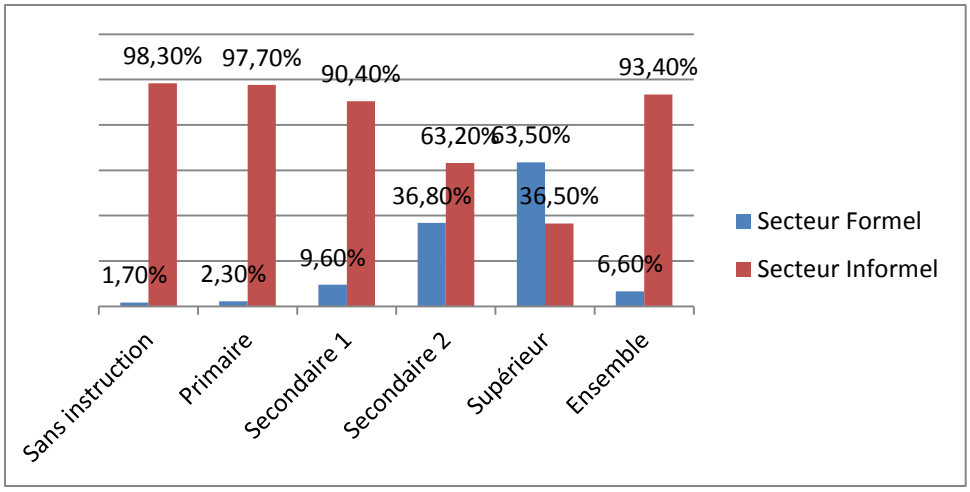


Figure 2 : Distribution des jeunes (15-34ans) suivant le niveau d'éducation et le secteur institutionnel dans l'emploi, 2012
Sources : ENSOMD 2012, RESEN 2016

La répartition de l'emploi par secteur d'activité (Tableau 3) montre que le marché est dominé par le secteur primaire qui occupe 80,4% des emplois existants, mais c'est le secteur des services qui est le plus créateur de valeur ajoutée représentant à lui seul 57,5% du produit intérieur brut (PIB). La quasi-totalité des personnes non éduquées (90%) exercent dans le secteur primaire, alors que la grande majorité des diplômés du supérieur (78,2%) sont dans le secteur des services (Figure 3).

Tableau 3 : Répartition de l'emploi par secteur d'activité

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

Source : Banque Mondiale - 2014

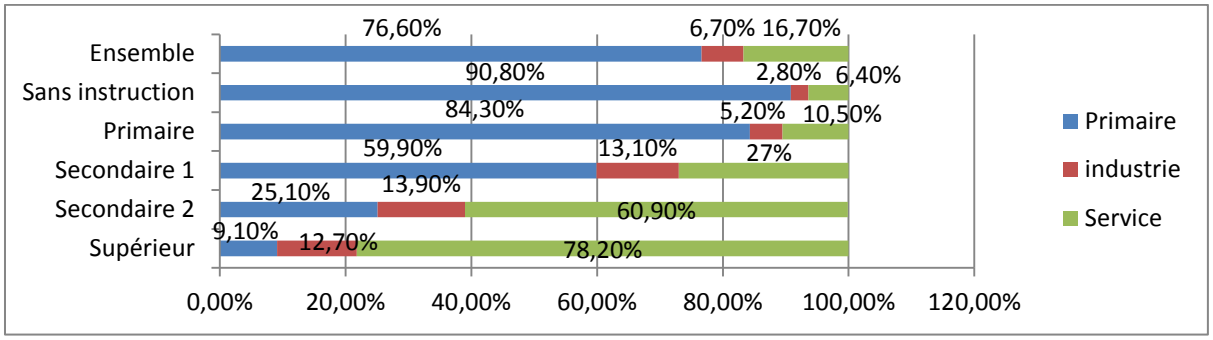


Figure 3 : Secteurs d'activité des actifs occupés selon le niveau d'instruction 2012
Source : ENSOMD 2012, RESEN 2016

Concernant, les diplômés du supérieur dans le secteur moderne, ils sont partagés entre le secteur public et le secteur privé. Le secteur public emploie une grande partie d'entre eux (Tableau 4), mais

la part des actifs diplômés y travaillant tend à diminuer chez les jeunes générations. Cette situation est notamment due au développement de plus en plus marqué du secteur privé moderne.

Tableau 4 : Situation professionnelle des diplômés du supérieur selon la génération

Situation professionnelle	Catégorie âge		
	15-34 ans	35-49ans	50-64ans
Secteur moderne Public	21,7%	35,80%	47,60%
Secteur moderne Privé	41,80%	26,70%	11,40%
Secteur informel agricole	36,50%	37,50%	41%

Source : ENSOMD 2012, RESEN 2016

Les secteurs industriel et commercial sont les plus créateurs d'emploi, avec des croissances respectives de 99,4% et 64,2% du stock d'emploi entre 2005 et 2012 (RESEN, 2016). Le secteur industriel regroupe les industries alimentaires et textiles et ceux relatifs aux Bâtiments et Travaux Publics.

Les sortants de l'enseignement supérieur occupant des postes de cadres et ou d'employés qualifiés ne représentent que 58,4%, les autres sont soit en situation de sous emploi en occupant un poste qui ne nécessite pas leur niveau d'instruction (0,6% des manœuvres, et 33,5% des agriculteurs) soit tout simplement sans emploi. Concernant le niveau d'étude 12 % des jeunes travailleurs s'estiment surqualifiés pour le poste qu'ils occupent et 48,4 % ressentent des lacunes dans les connaissances ou les capacités qu'ils ont acquises pendant leur formation.

4. Présentation de l'IST-T : quelques éléments de cadrage

L'Institut Supérieur de Technologie d'Antananarivo est un Etablissement d'enseignement supérieur malgache crée en 1992, reformé en 2001 et tout récemment en 2017. A ses débuts, l'institut a été mis en place pour préparer ses sortants au diplôme de technicien supérieur niveau baccalauréat+2. En effet, il a été constaté que pour le développement de son secteur productif Madagascar a besoin d'ouvriers qualifiés pour son secteur industriel notamment. Les six filières de spécialité d'origine (Bâtiment, Travaux public, Maintenance, Finances et comptabilité, Gestion des petites et moyennes entreprises, marketing et commerce) ont été ainsi choisies et mis en place suivant les besoins du secteur et avec l'aide de la Banque mondiale. A partir des années 2000, les formations d'Ingénieur et de techniciens supérieurs spécialisés ont été lancées (respectivement en 2002 et 2007). L'établissement a entamé son basculement vers le système LMD en 2008, et actuellement, l'IST-T est donc chargé de former des Ingénieurs de grade Master, des techniciens supérieurs spécialisés de grade Licence et des techniciens supérieurs niveau Bacc+2 qui a été gardé malgré la réforme, à la demande des professionnels, avec comme ambition de les rendre directement opérationnels dans le monde du travail. Trois types de formation sont offerts par l'IST-T à travers les trois anciens départements désormais devenus écoles depuis la récente réforme en 2017 qui sont Génie Civil, Génie Industriel et Génie du Management d'Entreprise et du Commerce : la formation initiale, la formation continue, et la formation à distance. L'étude porte essentiellement sur les formations de type présentiel.

Tableau 5 : Structure de l'offre de formation présentielle de l'IST

	Ecole du génie civil	Ecole du génie industriel	Ecole du Génie du Management d'Entreprise et du Commerce
Niveau 2 : Technicien Supérieur	-Bâtiments -Travaux Publics	-Génie industriel et maintenance -Génie industriel et Production	-Finances et comptabilité -Gestion des petites et moyennes entreprises -Gestion transport et logistique -Marketing et commerce
Niveau 3 : Technicien Supérieur Spécialisé	-Construction civile et Infrastructure -Urbanisme et aménagement	-Génie de la maintenance et dispositif biomédical -Génie des systèmes automatisés -Génie des énergies renouvelables	-Gestion comptable et financière -Management de Projet et Création d'Entreprise -Marketing International et Commerce Extérieur -Exploitation Logistique et Transport
Niveau 5 : Ingénieur de grade master	-Génie civil -Aménagement et génie urbain	-Génie Industriel en Maintenance et Production	-Management d'Entreprise

Source : IST-T (2017)

L'intégration de l'Institut se fait uniquement par voie de concours pour les trois paliers : première année, troisième années, Ingénieur. Les conditions de candidature au niveau du diplôme admettent la validation des acquis (VAE) pour les deux derniers paliers (figure4).

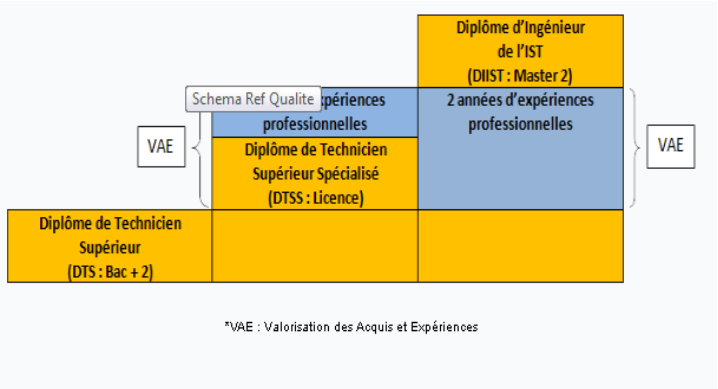


Figure 4 : Les diplômes délivrés par l'IST-T
Source : http://www.ist-tana.mg/?page_id=44

L'intégration de l'IST-T se faisant par voie de concours lui permet d'avoir un large effectif d'étudiants ayant eu la mention au baccalauréat (Figure 5), la moyenne d'âge des nouveaux entrants est de 18,04 ans.

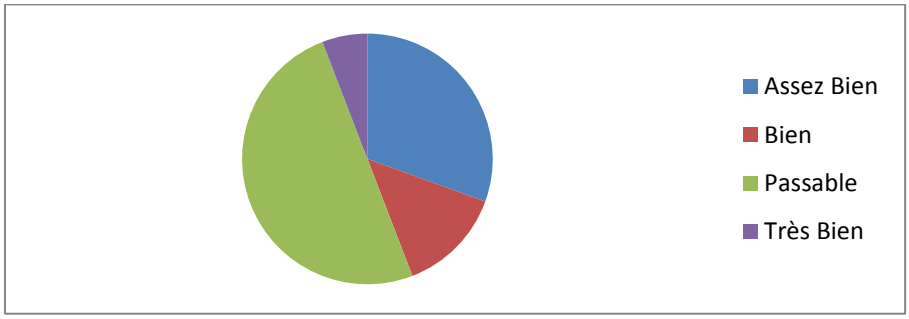


Figure 5 : Mentions au Baccalauréat des enquêtés
Source : Auteure

L'enquête effectuée a mis en évidence que dans l'absence d'une vraie structure d'orientation pour les nouveaux bacheliers, le choix d'une formation technologique et de la filière de spécialisation par les étudiants intégrant l'institut supérieur de Technologie est essentiellement influencé par les parents et familles proches de l'étudiant (Figure 6). Quant à leurs origines sociales, les jeunes intégrant l'institut sont issus majoritairement de parents CSP moyen.

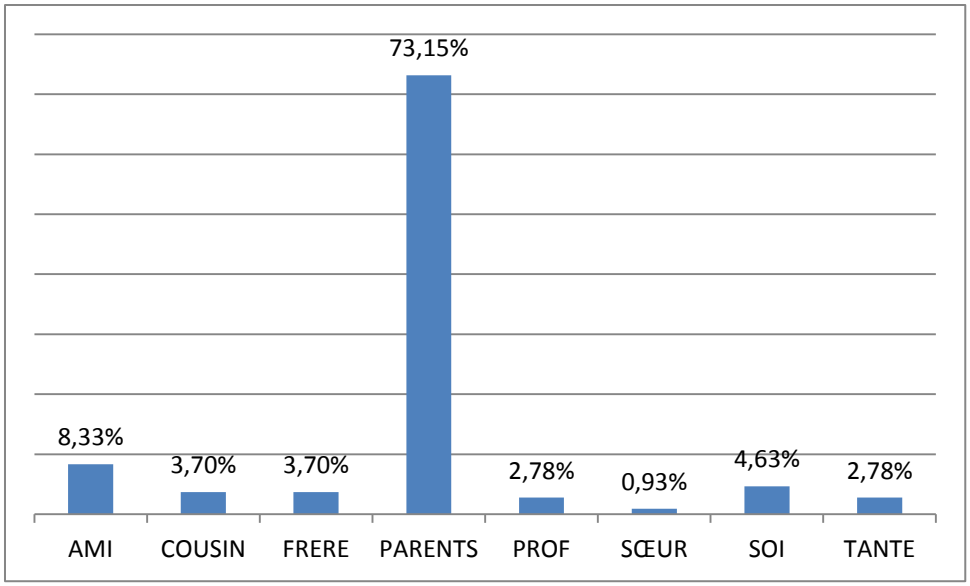


Figure 6 : Répartition des conseillers à l'origine du choix de la formation
Source : Auteure

Sur le plan national, l'adéquation formation- emploi concerne quatre jeunes sur dix. En effet, 39,6 % seulement des jeunes affirment que la formation qu'ils ont reçue est adaptée à leur emploi actuel. L'inadéquation concerne, entre autres, le niveau d'étude et la filière de spécialité choisie. Pour les sortants de l'IST-T, le résultat est très contrasté entre les spécialités puisque si l'adéquation est plus que satisfaisante en comparaison à cette moyenne nationale pour les sortants issus du génie civil et du génie industriel avec une adéquation parfaite pour 77% d'entre eux, elle est moins prononcée chez les sortants du GMEC.

Tableau 6 : Adéquation entre poste occupé et formation selon l'avis des sortants

	Génie Civil et Industriel	GMEC
Adéquation forte	77.14	22.22
Adéquation moyenne	20	61.66
Adéquation inexistante	2.85	16.11

Source : Auteure

En dépit de sa très bonne performance en termes d'accès à l'emploi, les formations de l'IST, sont aussi soumises au débat d'abord par rapport à sa structure entre le maintien du diplôme de niveau deux et l'adoption de la réforme LMD, ensuite par rapport à l'employabilité de ses sortants, comme c'est le cas pour tous les établissements d'enseignement supérieur.

5. *La poursuite d'étude au sein de l'IST-T*

Au niveau national chaque année, l'enseignement supérieur produit en moyenne 14 789 diplômés, les effectifs des diplômés a plus que triplé passant de 6347 à 20444 entre 2003 et 2010.

L'accroissement annuel des nombres de diplômé est de 14%, il est particulièrement élevé chez les niveaux Licence avec 38% par an. L'adoption progressive du système LMD a eu comme conséquence direct la baisse du nombre des diplômés du niveau 2 et l'augmentation des diplômés en master qui a augmenté de 37,1% en 2012 (Figure 7).

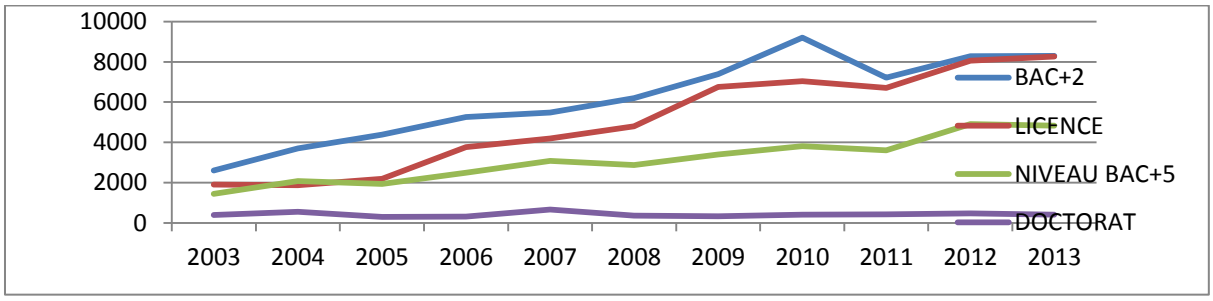


Figure 7: Nombre des diplômés produits par l'enseignement supérieur de 2004 à 2013
Source : DEPSOS/MESupRES, année 2014

L'IST-T à première vue s'inscrit dans cette tendance nationale puisque le nombre de ses diplômés a augmenté de 143% entre 2004 et 2014. Toutefois que cette augmentation ne reproduit pas un simple mouvement de croissance de l'enseignement supérieur, puisque les années 2000 marquent également le lancement de la formation d'Ingénieur et de technicien supérieur spécialisés.
Depuis sa création, l'IST-T a fait face à trois grandes crises politiques majeures. C'est dans ce contexte économique fragile et incertain, qu'on a remarqué depuis quelques années, le choix de l'allongement des études par les étudiants. En effet, 88,96% des nouveaux entrants en 2017 souhaitent continuer leurs études au moins jusqu'au niveau Master (Figure 8).

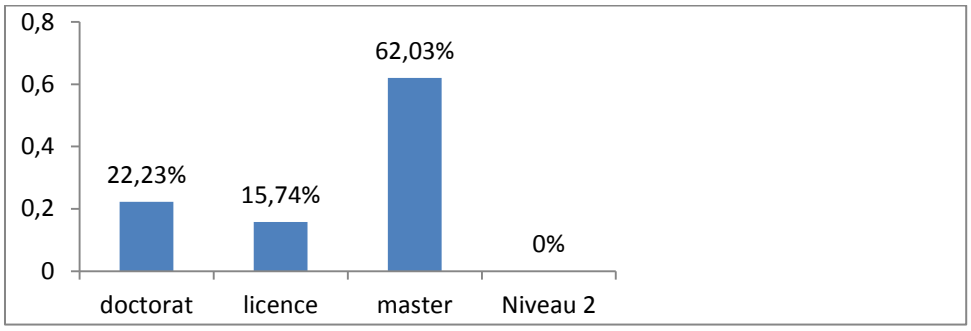


Figure 8 : Souhait de poursuite d'études chez les entrants
Source : Auteure

Aucun des étudiants de l'échantillon dès leur entrée au sein de l'établissement ne pense s'arrêter au niveau 2, seulement une faible partie d'entre eux (15,74%) souhaite s'arrêter au niveau Licence. Des questions se posent alors sur l'origine d'une part et le bien fondé de l'autre de ce choix de la poursuite d'étude. Répondre à la première question revient à déterminer les différents facteurs qui ont pu influencer la poursuite d'étude, quant à la deuxième elle est liée aux besoins des employeurs en termes de niveau de diplôme.

6. *Les causes de la poursuite d'études*

Des études effectuées en 2001[5] recensent cinq types de critères de choix d'études supérieures : l'intérêt intellectuel pour un domaine particulier ; des atouts ou faiblesses personnelles en termes de compétences ; les caractéristiques de la filière d'études ; les avantages socio-économiques escomptés de la poursuite d'études ; le champ professionnel auquel donne accès le diplôme : statut social, valeurs sociales, actes professionnels. Les ouvrages sur la poursuite d'études, ont notamment concluent que le choix de continuer ses études dépend des facteurs comme l'information disponible (Manski, 1998), le genre, la scolarité ou l'origine sociale (Jaoul-Grammare, 2007).
Les enquêtes effectuées auprès des étudiants et des diplômés de l'IST-T ont révélé que s'ils ont investi dans une formation technologique c'est essentiellement afin d'acquérir des connaissances théoriques et des savoir- faire, compatibles aux demandes des professionnels (Figure 9). Le choix de l'IST-T, est par la suite motivé par plusieurs facteurs : tout d'abord la bonne réputation de l'établissement : « c'est un établissement apprécié par les entreprises, avec une meilleure qualité de l'enseignement.. » , le souhait de minimiser le risque de redoublement : « ce n'est pas comme à l'université, il n'y a jamais de grève, les effectifs sont limités et on effectue des contrôles continues, une fois qu'on passe le concours on n'a plus peur de redoubler.» Pour les raisons d'ordre économique, l'enseignement supérieur est pour les étudiants un moyen de maximiser leurs chances d'avoir un salaire élevé compte tenu du coût de la vie à Madagascar.

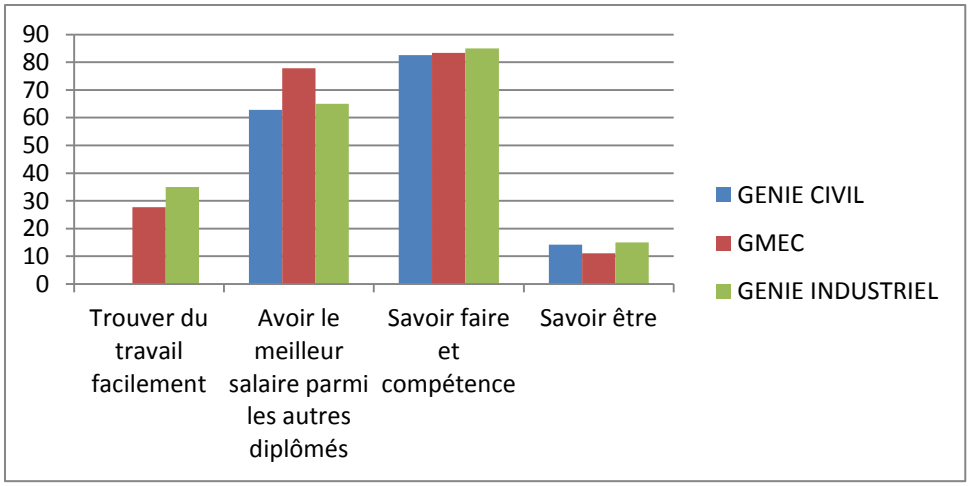


Figure 9 : Attentes par rapport à la formation
Source : Auteure

Concernant le choix de la poursuite d'étude au-delà du Bac+3, il est motivé par des raisons d'ordre économique et socio-psychologique. Si leurs attentes par rapport à la formation sont surtout liées aux compétences techniques et technologiques, et donc principalement d'ordre économique, dans leurs attentes par rapport au diplôme bien que le souhait d'avoir un revenu élevé vient en première position (70%), les attentes par rapport aux avantages socioprofessionnels procurés par le diplôme n'est pas en reste (Figure 7). Ils souhaitent obtenir un diplôme élevé pour rendre hommage à leurs parents. Un diplôme selon eux est non seulement un moyen d'élever son statut social, mais leur permettrait d'avoir le choix sur le marché du travail. Ils espèrent également dans la mesure où ils sortent d'une formation dite professionnelle travailler dans la spécialité qu'ils ont choisie, et par rapport aux conditions de travail ils recherchent des postes épanouissants.

[5] Selon les études du Service de Pédagogie Universitaire en France sur le projet personnel des étudiants

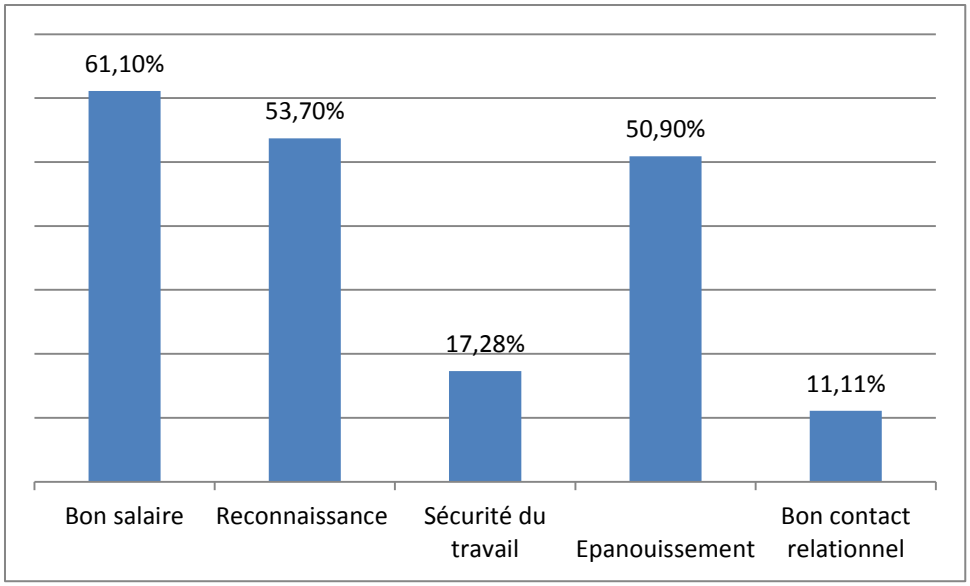


Figure 10 : Attentes des étudiants vis-à-vis du diplôme niveau master et plus
Source : Panel des formés

Pour les autres facteurs de la poursuite d'études, on a testé à partir du test de Khi deux (Tableau 7) leur dépendance ou pas avec le choix de la poursuite d'étude. Concernant, l'origine sociale, on l'a capté seulement à partir de la catégorie socioprofessionnelle du père. Il a été trouvé que, le choix de la poursuite d'études est indépendant de l'origine sociale. Quant au sexe de l'étudiant le test a révélé que la poursuite d'études est indifférente au genre, les filles aussi bien que les garçons ont le même motivation de poursuivre leurs études. De même le souhait de la poursuite d'étude est indépendant de l'âge des étudiants.

De même, les variables « scolaires » des individus admis comme les principaux facteurs favorisant la poursuite d'études n'ont pas d'impact sur le souhait de la poursuite d'étude au niveau de l'IST-T. Qu'il s'agit du résultat au Baccalauréat, ou la spécialité de formation, le souhait de la poursuite d'étude est indépendant de ces variables.

Tableau 7 : Test de dépendance des variables

Variables	Valeurs du Khi deux	Khi-deux critiques (5%)	Décisions
liées aux caractéristiques individuelles			
CSP du père	2,73310706	9,48772904	Indépendance entre CSP et poursuite
Age	6,411535897	9,48772904	Indépendance entre âge et poursuite
sexe	0,02743121	5,99146455	Indépendance entre sexe et poursuite
liées aux caractéristiques spécifiques de formation			
série du bac	2,60855387	5,99146455	Indépendance entre série du Bac et poursuite
Mention au Bac	6,57549937	9,48772904	Indépendance entre mention au bac et poursuite

Parcours[6]	9,254901961	9,48772904	Indépendance entre parcours et poursuite

Source : Nos propres calculs, Auteure

La poursuite d'étude jusqu'au niveau master constitue pour les étudiants, un moyen de maximiser leur chance de trouver un travail avec un salaire satisfaisant, en adéquation avec leur formation. Les jeunes sortants de l'IST-T détenteurs du diplôme niveau 2 et niveau 3 sont plutôt confiants par rapport à leur capacité à s'insérer dans le marché du travail. Paradoxalement, une grande partie des entrants (48%) n'ont pas confiance en leur avenir : ils craignent que la situation économique du pays se dégrade, et que la rémunération sur le marché de l'emploi soit de plus en plus faible à cause de la concurrence. Une préoccupation à juste titre, puisque le salaire est jugé insuffisant par plus des 90 % des sortants en TS et TSS confondus qui ont intégré le marché de l'emploi.

7. Les employeurs et la poursuite d'étude

Chaque année, les jeunes représentent le tiers de nouveaux employés recrutés dans les entreprises privées qui ont un besoin croissant de mains d'œuvre qualifiés.

Le diplôme reste un indicateur de performance pour les entreprises, même si le discours officiel est d'encourager les étudiants à ne pas s'attarder sur le banc des études mais d'acquérir des expériences dans le monde du travail**.** Seulement, 25 % des employeurs déclarent ne pas tenir compte du niveau de diplôme mais uniquement de la correspondance du profil du candidat au poste à pourvoir. Pour ces entreprises, le diplôme peut être remplacé par le niveau d'expérience. Pour une grande partie des entreprises 75% le diplôme constitue un élément important dans la définition du profil de l'emploi mais il n'est cependant pas le seul déterminant de l'embauche.

L'analyse des revenus mensuels (Figure 11) permet d'apprécier l'impact du niveau d'instruction sur la rémunération. D'une manière globale, un diplômé de l'enseignement supérieur gagne plus en termes de salaire que les autres diplômés. En effet, si le salaire moyen est de 151 000 Ar, il gagnera au moins le double.

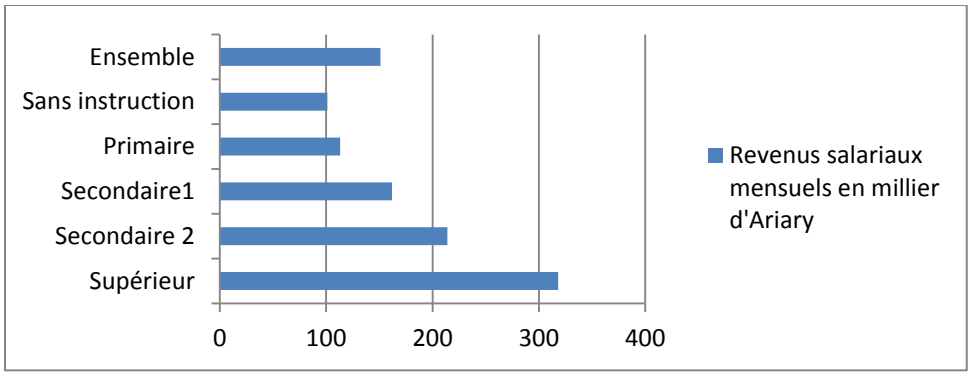


Figure 11 : Revenus salariaux mensuels en millier d'Ariary
Source : INSTAT/ENSOMD 2012-2013

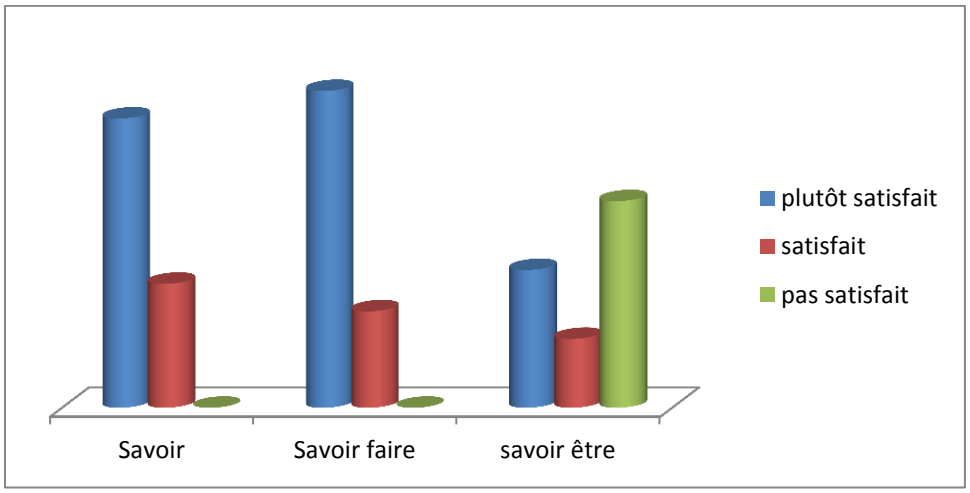
[6] Parcours ici fait référence aux trois écoles : génie civil, génie industriel, génie du management d'entreprise et du commerce

S'il est difficile de généraliser par rapport à l'écart de rémunération entre un salarié de niveau licence et un autre de niveau master, pour plus de la moitié des entreprises enquêtées, un diplômé du niveau master disposera d'un niveau de salaire de 25 à 50% plus élevé que celui de niveau Licence. Cette différence s'expliquant, essentiellement par la différence anticipée de qualification entre les deux niveaux. En outre, selon les études d'un cabinet de consulting national sorties en 2018, seules 15% des entreprises pratiquent une différenciation salariale entre les filières dans leur politique de rémunération. Ainsi dans ces entreprises, les salariés de niveau licence issus de la branche ingéniorat qu'on peut assimiler à la licence professionnelle comme à l'IST-T ne touchent 9% de plus que les autres titulaires d'un diplôme de Licence de la formation générale. De plus, un salarié de niveau master peut toucher jusqu'à 70% de plus qu'un niveau licence à son premier emploi.

Le profil de candidat le plus difficile à trouver par rapport au niveau de diplôme, pour 75% des entreprises sondées, est celui du niveau Master, non pas parce qu'il n'y a pas assez de diplômés mais plutôt parce que les diplômés ne satisfont pas les critères exigés pour un tel niveau de qualification.

Concernant les sortants de l'IST-T, les entreprises sont généralement satisfaites des acquis théoriques et techniques des diplômés de l'IST-T (Tableau 8). Mais elles déplorent le manque chez les diplômés de «savoir être», un fait qui se généralise aux autres sortants du supérieur. Défini par AFNOR comme le savoir faire relationnel, «le savoir être (…) décrit les comportements et attitudes attendus dans une situation donnée». Les entreprises ont cité, entre autres, le manque de réactivité, d'autonomie, de leadership, de prise d'initiative, d'affirmation de soi et surtout le problème d'adaptation qui est un élément clé de l'employabilité.

Tableau 8 : Satisfaction des entreprises par rapport aux trois savoirs des sortants de l'IST-T



Source : Panel entreprises

Il est à remarquer que seulement 12,5% des étudiants ont identifié le savoir être comme un composant nécessaire dans leur formation.

8. Discussion

D'un premier coup d'œil le choix d'investir dans une formation supérieure longue par les entrants à l'IST est motivé par les avantages qu'ils espèrent retirer de cet investissement. Théoriquement, l'idée

centrale est qu'ils renoncent à un revenu présent pour faire des études, dans l'espoir d'obtenir plus de bénéfices dans le futur. Il peut s'agir d'avantages purement économiques quand l'individu espère accroitre sa productivité et donc son potentiel de gain avec les connaissances et les compétences acquises. Mais également des avantages psychosociologiques par rapport à ce que représente le diplôme dans la société. On peut retenir conjointement les deux principales théories proposées par les économistes pour déterminer la valeur d'un diplôme. Celle du capital humain qui affirme que l'école fabrique des compétences, ce qui permet d'accroître la productivité et la rémunération. Celle du filtre ou du signal considère que la fonction de l'école est de « filtrer » les individus.

Pour les étudiants de l'IST, la poursuite d'étude en faveur d'un cycle long constitue en partie un moyen de maximiser leur chance de trouver un travail avec un salaire satisfaisant et en adéquation avec leur formation. Ces faits convergent vers les approches en termes de capital humain, qui ont beaucoup contribué à l'analyse des choix individuels en matière d'investissement dans l'éducation. D'après ces approches, la poursuite d'études correspond à une logique d'accumulation de capital humain en vue d'une valorisation marchande sur le marché du travail. L'investissement en capital humain est source de productivité supplémentaire, et il est alors facilement valorisable sur le marché du travail (Becker, 1964). La durée de formation cumulée par les individus constitue un des facteurs explicatifs avec ses caractéristiques individuelles, de leurs différences de productivité. Les plus diplômés ont de plus fortes capacités productives et trouveront facilement du travail, les moins diplômés à cause de leur faible capacité productive auront plus de difficulté à en trouver. Une forte productivité sera ainsi récompensée par une facilité d'insertion dans l'emploi, accompagné d'une rémunération plus élevée. L'adéquation entre la formation et l'emploi accentue cette amélioration de la productivité.

Cependant, lors de l'entretien d'embauche il est difficile pour le recruteur de constater au préalable cette forte productivité, il se base alors sur son expérience avec les autres diplômés de même caractéristiques (niveau de diplôme, spécialisation, et établissement d'origine). Ainsi, pour la théorie du filtre, l'éducation n'est pas un moyen d'acquérir des compétences, celles-ci étant innées, mais de les révéler. L'employeur ne dispose que peu d'informations sur les candidats, il ne connait pas leur productivité et donc ne peut promettre un salaire équivalent à leurs productivités réelles. Son objectif est alors de mettre en place un mécanisme de signalement afin de révéler la productivité des individus pour pouvoir les rémunérer à leur productivité marginale. Arrow (1973) montre que l'éducation renferme une part d'information quant à la productivité à condition qu'une corrélation positive entre réussite et productivité existe. Le diplôme ne peut que garantir un minimum d'aptitudes à l'individu, l'employeur peut ainsi déterminer si le niveau de l'individu correspond aux exigences de l'emploi. Dans le cadre de notre recherche les entreprises ont cité plusieurs paramètres entrant en jeu lors de la mise en place de la rémunération en premier place les compétences techniques et technologiques sont les premiers déterminants mais c'est le facteur pour lequel les informations sont les moins parfaites, ensuite la réputation de l'établissement supérieur d'origine qui est souvent un bon indicateur, la capacité multitâche qui est de plus en plus demandée et qui soulève le débat entre la spécialisation ou formation généraliste, diplôme agréé et homologué par l'Etat, la durée des stages effectués, et la coopération entre l'établissement et l'entreprise. On peut constater ainsi, que lors de l'entretien d'embauche dans l'hypothèse où les informations sur les compétences techniques et technologiques et les capacités multitâches sont incomplètes, la réputation de l'établissement d'origine et le diplôme peuvent bien être considérés comme des signaux sur la performance future du candidat à l'emploi.

La forte augmentation du nombre des diplômés notamment en master pose la question de la concurrence entre les diplômés sur le marché du travail. Duru-Bellat (2006) a introduit la notion « d'inflation scolaire » un concept très controversé pour expliquer la baisse des salaires des diplômés sur le marché du travail. Pour cette auteure, l'approche de Becker et des théoriciens du capital humain en général prônant le lien positif entre le niveau de formation et la rémunération est limitée par la loi du marché, sur le marché de l'emploi, à savoir que quand l'offre de travail augmente sur le marché, le prix qui est ici représenté par le salaire diminue. L'écart entre le nombre de diplômés et les emplois disponibles correspondant à leurs qualifications augmente ainsi à mesure où l'on assiste à une massification du nombre de diplômés. L'inflation scolaire se traduit par le déclassement des jeunes, et une dévalorisation de leur productivité acquise puisque, parmi les candidats à l'emploi, les employeurs vont d'abord choisir les plus diplômés. Ainsi s'il peut paraître rationnel au niveau individuel d'accumuler les titres scolaires, cette stratégie n'est pas valable au niveau collectif, puisqu'un trop grand nombre de diplômés ne permet pas d'obtenir un emploi en rapport avec sa formation et les diplômes perdent de leur valeur. La stratégie de la poursuite d'étude n'est donc pas un moyen infaillible pour disposer de meilleur revenu, et les sortants risquent un salaire en deçà de leur espoir.

Toutefois, cette explication ne remet pas en cause l'intérêt d'un investissement dans un cycle long du supérieur, dans le cas des étudiants de l'IST, puisque sur le marché de l'emploi si l'on se réfère uniquement au niveau de rémunération la différence de salaire entre le niveau Licence et Master reste conséquent (entre 25 et 50%). D'autant plus que l'échantillon choisie n'a pas permis de constater des déclassements ou sous- emploi au niveau des sortants (cependant le constat de sous emploi a été fait au niveau national).

Autre argument supplémentaire, qui ne va pas dans le sens de l'inflation scolaire, mais qui diffère des autres critiques du concept, est que sur le marché de travail malgache, on assiste à un phénomène peu commun voire paradoxal. Le nombre de diplômé augmente (de 37,1% pour les niveaux 5) alors que 75 % des entreprises peinent à trouver le bon profil de candidat, notamment pour le niveau de diplôme élevé. Les options qui s'offrent aux employeurs sont : soit de « débaucher » auprès des autres entreprises, ce qui au niveau global ne résout pas le problème de recrutement, soit de choisir le profil qui se rapproche le plus à celui demandé, et de prévoir un programme de formation afin de compléter les lacunes. Avec une projection sur la création d'emploi hautement qualifiés plutôt optimistes, on n'assiste pas à une baisse de salaire pour cause de rareté de l'emploi mais plutôt parce que le profil ne contente pas le poste. Les entreprises révisent le salaire à la baisse puisqu'elles doivent encore assurer le coût de formation des candidats embauchés. Une fois ces derniers ayant atteint la qualification exigée leurs rémunérations seront augmentées puisqu'il s'agit aussi d'un moyen de les garder au sein de l'entreprise, donc de protéger l'investissement de l'entreprise compte tenu de la concurrence pour le niveau de qualification.

Le risque de l'allongement généralisé du niveau d'études est le déclassement « qui se traduit généralement par une baisse du salaire pour les jeunes, quelle que soit sa mesure. » (Giret, 2001). Cependant, la situation actuelle du pays ne permet pas encore d'envisager cette hypothèse de suréducation. Si le niveau de salaire au premier emploi des nouveaux diplômés, sont jugés « pas assez élevé » ou « insuffisant » par ces derniers, c'est surtout dû, d'une part au contexte économique du pays : entre les crises politiques qui se succèdent et l'inflation galopante, les entreprises pour rester compétitives sont dans l'incapacité, selon elles, d'ajuster les salaires. Et

d'autre part, le salaire est relativement bas quand les qualifications proposées par le candidat ne correspondent pas à celles attendues par les entreprises pour le niveau de diplôme exigé. Il n'y a pas eu de déclassement puisqu'il n'y a pas eu sous utilisation des compétences du candidat. Si on admet que la valeur du diplôme tient à la productivité supplémentaire qu'il octroie comme le prédit la théorie du capital humain, alors le diplôme perd de sa valeur dès que les compétences censées l'accompagner ne sont pas totalement acquises.

En outre, pour comprendre le phénomène de l'allongement des études, il faut voir au-delà de la recherche stratégique d'un profit individuel. Les recherches effectuées ont pointé l'importance de l'influence culturelle sur la représentation du diplôme, un fait qu'on pourrait généraliser au niveau des étudiants malgaches. Le besoin de reconnaissance et le souhait de devenir une personne importante au sein de la société sont exprimés par plus de la moitié d'entre eux.

La recherche d'un diplôme plus élevé, qu'il soit considéré comme la reconnaissance de compétences professionnelles acquises (Becker, 1964) ou comme un signal pour les employeurs (Spence, 1973), est motivée par la recherche d'une reconnaissance d'un mérite individuel. L'attrait du diplôme comporte deux dimensions: le premier est psychologique et correspondrait au «narcissisme » évoqué par le rapport Benhamou (2005) ; c'est la primauté du besoin de reconnaissance qui est révélée (Dejours, 2004). Le second a une dimension plus sociologique : il s'agit alors de s'inscrire dans des échelles de valeurs sociales, de prendre place comme individu au sein d'une organisation sociale du travail (Clot, 2005). Dans le contexte malgache la valeur culturelle est basée sur la reconnaissance et le respect des aînés ou les « raiamandreny », signifiant « père et mère ».

Le « valim-babena » qui se traduit comme « cadeau que donne un enfant devenu grand à celle qui l'a porté sur le dos » est une des manifestations de ce respect des raiamandreny. Le diplôme est considéré par les étudiants enquêtés comme un moyen d'offrir ce cadeau. Une partie des étudiants interrogés (45%) ont cité spontanément cette volonté de faire honneur aux parents comme la première raison pour laquelle ils souhaitent avoir un diplôme de niveau supérieur. Son obtention constitue un témoignage de reconnaissance envers les parents et cela bien au-delà du fait que ces derniers ont payé pour leurs études. Le titre obtenu par la descendance est un honneur pour ces derniers. Le diplôme ne valorise pas seulement son détenteur, il offre aux parents de ce dernier bien plus qu'un simple sentiment de fierté et d'accomplissement parentale puisqu'un enfant diplômé rehausse leur place dans la société. Plus le diplôme est élevé, plus l'honneur est grand. Obtenir son diplôme est un « devoir », pour l'étudiant, un terme lourd de sens dans la culture traditionnelle malgache. Dans cette optique, l'individu cherche à inscrire ses parents dans l'échelle de valeur sociale. Cela pourrait expliquer l'absence d'influence de l'origine sociale assimilé ici à la catégorie socio professionnelle des parents sur le choix de la poursuite d'étude. Ceux qui sont issus d'une origine sociale relativement modeste ont pour volonté de rehausser cette place, et ceux qui sont issus d'une famille privilégiée auront comme devoir de perpétuer ce statut, voire de le dépasser. En effet, si les individus qui sont parvenus jusqu'au baccalauréat et qui ont intégré l'Institut font déjà partie des privilégiés si on se réfère au revenu moyen national, il est important de souligner la grande disparité existant au niveau de la catégorie socio professionnelle d'origine des étudiants. Indépendamment de leur CSP d'origine les étudiants souhaitent poursuivre jusqu'au niveau Master. Le système de formation en place à l'IST, a d'ailleurs casé en formation continue sa formation d'Ingénieur afin de permettre à ces derniers de poursuivre jusqu'au grade master tout en étant actifs.

Il y a également un autre aspect culturel de la volonté de la poursuite d'étude illustré par le proverbe malgache qui est devenu la devise de la plus grande Université de Madagascar : l'Université d'Antananarivo : «Izay adala no toa an-drainy » qui signifie « insensé celui qui ne fait pas mieux que son père ». Comme tous les parents, les parents malgaches ont comme souhait de voir leurs enfants réussir et avoir une qualité de vie meilleure que la leur. Toutefois, faire mieux que ses parents va au-delà d'une simple comparaison économique entre deux niveaux de vie celui des parents et de leurs descendances. Il existe plusieurs critères socio économiques qui entrent en considération. Le niveau du diplôme figure parmi les principaux critères de comparaison : dépasser le savoir des aînés est un des objectifs qu'on fixe à ses enfants, et le savoir s'acquiert par la formation. Cet aspect là peut parfois conduire à des poursuites d'étude pas toujours cohérentes avec la logique d'employabilité chez les jeunes puisque le diplôme élevé est recherché plus pour ce qu'il représente socialement que pour ce qu'il peut apporter en termes de capacités et de compétences nécessaires sur le marché du travail. On voit cette logique notamment chez les jeunes entrants en première années qui souhaitent poursuivre jusqu'au doctorat, la première raison évoquée par les interviewés étant qu'ils souhaiteraient avoir le diplôme le plus élevé dans la famille au sens large, cependant ils avouent ne pas savoir exactement à quoi est destiné ce niveau de diplôme ni ce que vaut un doctorat sur le marché de l' emploi, il estime juste que plus le diplôme est élevé plus il serait facile de trouver un emploi avec un salaire élevé. On garde cependant comme limite le fait que ces étudiants peuvent changer d'avis suivant leurs résultats.

Les parents sont très présents dans le choix de l'établissement de formation, de la spécialité, et le niveau de formation. Ils sont les premiers conseillers d'orientation pas seulement à cause de l'inexistence d'une vraie structure de conseil et d'orientation opérationnelle pour les bacheliers informant sur les métiers et les filières existants, mais également puisque dans la représentation mentale malgache, les raiamandreny possèdent la vérité et ont toujours le dernier mot, dans tous les domaines de la vie : « tompon'ny teny farany ». Il est donc courant que les étudiants ayant passé le concours d'entrée n'ont pas eu les informations utiles sur la nature des formations qui leur sont proposées ni les perspectives d'insertion professionnelle qui s'offrent à eux à l'issue de leur formation bien que ces informations soient disponibles auprès de l'institution. Si on ne peut pas mesurer l'impact de ces problèmes d'orientation sur la réussite scolaire des étudiants étant donné le faible pourcentage des redoublants (1,4% en moyenne entre 2010 et 2013 pour les étudiants en niveau 3 selon les données du RESEN 2016) , on est en droit de se demander si cela n'a pas de conséquences sur leur comportement et attitude dans leur futur emploi. En effet, la principale conséquence de cette croyance fortement ancrée selon laquelle seuls les aînés détiennent l'autorité légitime est la déresponsabilisation des malgaches (Rasamoelina, 2012), et, en particulier, des jeunes, et cette déresponsabilisation se manifeste d'une manière quasi généralisée notamment dans leur vie au sein de l'entreprise. Leur hésitation à s'affirmer provient entre autres de leur habitude à laisser leurs aînés prendre les choses en main. Il existe cependant une limite à cette explication de la manque de compétence relationnelle par l'héritage culturel, dans la mesure où les responsables des ressources humaines le décrivent comme un phénomène assez récent d'une décennie. Il y a lieu donc de se poser des questions dans un autre débat sur les causes profondes de ce phénomène et de s'interroger sur le rôle de l'éducation.

9. Conclusion

Pour résumer, il ressort de l'étude que l'allongement du niveau d'études dans l'enseignement supérieur est devenu une aspiration généralisée voire un phénomène de société. La stratégie de formation des entrants converge vers l'approche de Gendron qui stipule que désormais pour les étudiants qui ont choisi d'intégrer les établissements qui proposent dans sa formation technique et professionnalisante avec un diplôme de niveau 2 (type DUT et BTS), ce niveau est devenu un niveau propédeutique. Bien au delà d'une protection vis-à-vis des anticipations négatives sur la situation du marché du travail, la volonté de poursuivre des études longues et professionnalisantes est présente chez les étudiants dès leur première année d'étude et ce indépendamment de leur origine social, de leur âge, de leur résultat au Baccalauréat ou leur filières de spécialité. Qu'elles soient issues d'un milieu aisé ou d'un milieu moins favorisé, les filles ont autant de volonté que les hommes d'obtenir un diplôme de master ou d'ingénieur ou plus. Ce résultat diverge des études effectuées dans le contexte occidental par Plassard, Cahuzac, Gendron. Cette différence peut notamment avoir comme origine les stratifications sociales existantes à Madagascar et les représentations culturelles du diplôme. Toutefois, la comparaison entre la présente étude et celles effectuées par les auteurs précités comporte des limites par rapport aux méthodes utilisées de part et d'autre. Le titre honorifique, conféré par le diplôme bien que présente dans toutes les cultures peut prendre le pas sur son utilité économique.

Ces travaux ont tenté de montrer que, dans un contexte de transition entre économie traditionnelle et moderne, où l'enseignement supérieur est considéré comme un ascenseur social, la demande d'éducation relève plus d'une stratégie familiale que de simples décisions individuelles d'allocation des ressources postulées par la théorie standard du capital humain. Une stratégie familiale où se conjugue la volonté de se démarquer collectivement dans un système social complexe et celle d'assurer une employabilité satisfaisante pour faire face aux incertitudes du marché de travail.

Toutefois, la stratégie de la poursuite d'étude, bien que parfois motivée par des raisons peu rationnelles, peut trouver son bien fondé dans la mesure où le secteur productif moderne, bien qu'en difficulté, présente encore beaucoup d'opportunités à saisir pour les diplômés hautement qualifiés. L'augmentation du nombre de diplômé du supérieur est moins à l'origine de la faible rémunération de départ de ces derniers que de l'inadéquation de leur profil aux qualifications requises par les entreprises dont le savoir être qui trouve son origine dans la gérontocratie malgache. L'établissement supérieur de formation qui trouvera le moyen pour accroître de manière concrète les compétences relationnelles de ses apprenants pourra assurer à ses sortants du cycle long notamment un avantage compétitif hautement valorisable sur le marché du travail.

Les résultats obtenus demandent à être consolidés, des tests peuvent alors être menés sur une plus large population. Par ailleurs, il serait également intéressant de suivre les étudiants entrants pour saisir plus finement les stratégies des individus. Dans cette perspective, des enquêtes socioéconomiques sur les comportements permettraient d'éclairer sur l'évolution des compétences relationnelles des individus.

Références

Arrow, K. (1973). Higher education as a filter. *Journal of Public Economics*, 2, 193-216.

Becker, G. S.(1975). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* (2eéd.). Récupéré de http://www.nber.org/books/beck75-1.

Cahuzac, É., Plassard, J.-M. (1996). *Les poursuites d'études dans les filières professionnelles de l'enseignement post secondaire français: l'exemple des BTS, DUT et des Écoles. Formation Emploi,* 58, 27-43. Récupéré de https://www.persee.fr/doc/forem_0759-6340_1997_num_58_1_2220 .

Clot, Y. (2005). Le développement du collectif : entre l'individu et l'organisation du travail. Dans R. Teulier et P. Lorino (dir.), *Entre connaissance et organisation: l'activité collective* (p. 187-199). Paris, France : La Découverte.

Comité interministériel de pilotage (2016). *Rapport d'Etat du Système Educatif Malgache, Une analyse sectorielle pour instruire un nouveau Plan Sectoriel de l'Education 2018-2022.* Antananarivo, Madagascar.

Dejours, C. (2004). *L'évaluation du travail à l'épreuve du réel*. Paris, France : INRA Éditions

Duru-Bellat, M. (2006). *L'inflation scolaire : les désillusions de la méritocratie*. Paris, France : du Seuil.

Gazier, B. (2003). L'employabilité. Dans Allouche,J. (dir.), *Encyclopédie des Ressources Humaines* (p. 418-427). Paris, France : Vuibert.

Gendron, B. (2004). *Les diplômés d'un BTS et d'un DUT et la poursuite d'études : une analyse économique*. Paris, France : Publications de la Sorbonne.

Gérard, J-M. (1994). *La compétence à se situer : comment favoriser l'insertion professionnelle chez les adultes en difficulté de réinsertion* (Thèse de doctorat, Université Paris V-René Descartes, France). Récupéré de https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-00528723/document

Giret, J.F. et Hatot, C. (2001). Mesurer le déclassement à l'embauche : exemple des DUT et des BTS. *Formation et emploi*, 75*(1)*, 59-73. Récupéré de https://www.researchgate.net/publication/294279775_Mesurer_le_declassement_a_l'embauche_l'exemple_des_DUT_et_des_BTS

Jaoul, M. (2008). Stratégie des étudiants, choix d'orientation et problèmes d'engorgement : une analyse quasi-expérimentale. Colloque RESUP Dijon 2008, *L'enseignement supérieur et les marchés du travail*. Récupéré de https://iredu.u-bourgogne.fr/images/stories/Documents/Colloques/Resup/Resup_2008/jaoul-grammare.pdf

Jovanovic, B. (1979). Job Matching and the Theory of Turnover. *Journal of Political Economy*, 87, 972-990. Chicago, Illinois : The University of Chicago Press. Récupéré de http://links.jstor.org/sici?sici=0022-3808%28197910%2987%3A5%3C972%3AJMATTO%3E2.0.CO%3B2-Q

Lippman, S. et McCall, J. (1976). The Economics of Job Search : *A Survey. Economic Inquiry,* 14, 155-89. Londres, UK : Preston Mc Afee.

Manski, C. (1989). Schooling as Experimentation: A Reappraisal of the Post secondary Dropout Phenomenon. *Economics of Education Review*, 8*(4)*, 305-312. Recupéré de https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0272775789900162

Ménard, B. (2014). Sortants du supérieur : la hausse du niveau de formation n'empêche pas celle du chômage ». *Bref du Céreq*, 302, 1-4. Récupéré de http://www.cereq.fr/publications/Cereq-Bref/Sortants-du-superieur-la-hausse-du-niveau-de-formation-n-empeche-pas-celle-du-chomage

Mingat, A. et Majgaard, K. (2012). *Education in sub-Saharan Africa: a comparative analysis.*Washington, DC : World Bank Study.

Poullaouec, T. (2010). *Le diplôme, arme des faibles. Les familles ouvrières et l'école*. Paris, France : La Dispute.

Rasamoelina, H. (2012). *Croyance et Instrumentalisation à Madagascar*. Antananarivo, Madagascar : Etude Friedrich Ebert Stiftung.

Service De Pédagogie Universitaire. (2001). Le projet personnel de l'étudiant : un facteur de réussite ?", *Reseau* 49. Récupéré dans https://www.unamur.be/det/spu/revue-reseau/numeros-reseau-44-51/reseau49

Spence, A-M. (1973). Job market signaling. *Quarterly Journal of Economics*, 87*(3)*, 353-374. Récupéré de http://links.jstor.org/sici?sici=0033-5533%28197308%2987%3A3%3C355%3AJMS%3E2.0.CO%3B2-3

Thurow, L. (1975). *Generating inequality*. New-York, NY : Basic Books.

Triby, E. (2009). Diplôme. Dans Jean-Pierre Boutinet (dir.), *L'ABC de la VAE*. (p. 119-121). Paris, France : ERES Éducation – Formation.