RSTE
Revue des Sciences, de Technologies et de l'Environnement Volume 3
Édition spéciale, Université d'été 2ème édition Mahajanga, novembre 2020

EVALUER L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES DIPLÔMÉS DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR PUBLIC A MADAGASCAR : VÉRIFICATION EMPIRIQUE DE LA THÉORIE DU CAPITAL HUMAIN

BARAKA Jean Arnaud

Université d'appartenance : Université de Toamasina
Adresse e-mail : barakaarnaud@gmail.com ; Tél. : +261 34 68 012 35

Résumé

La thèse du capital humain, corroborée comme controversée par de nombreux travaux, soutient la relation positive entre le niveau de diplôme et la probabilité de trouver un emploi qualifié et bien rémunéré. A Madagascar, des individus de même niveau d'études et de mêmes profils ont une probabilité plus forte de trouver un emploi formel s'ils ont reçu une éducation privée plutôt que publique. Par une approche empirique, cet article évalue le rôle du diplôme dans le processus d'insertion professionnelle des sortants de l'enseignement supérieur public malagasy. Précédée par des recherches bibliographiques, une enquête de suivi professionnel des diplômés (ESPD) a été menée auprès des 477 actifs sortants de l'enseignement supérieur public malagasy. Lorsqu'on demande aux sujets par rapport à leur diplôme, 51% déclarent être sous-employés, 45% affirment avoir un emploi équivalent à leur grade et 4% reconnaissent être suremployés. Par ailleurs, seulement 23% des actifs occupent un poste correspondant parfaitement à leurs filières, 38% avouent s'exercer dans des domaines totalement différents de leurs spécialités. Bien que le quart des sujets ait trouvé du travail à moins d'un mois après l'arrêt de leurs études, plus de 55% disent avoir cherché pendant six mois ou plus, dont 40% plus d'un an, avant de décrocher le premier emploi. En outre, 55% des salariés ne bénéficient pas de couverture médicale, 49% n'ont pas d'assurance vieillesse ni de congé payé. Plus de 67% des travailleurs indépendants ne sont pas déclarés à l'administration fiscale. Par rapport aux assertions de la thèse du capital humain, l'évaluation des variables expliquant l'insertion professionnelle des sortants de nos Universités déboucherait à une perplexité sur la valeur du diplôme. L'insertion ne dépendrait pas uniquement du nombre d'années passé à l'Université, mais aussi de la qualité de l'enseignement et d'autres paramètres relatifs au marché du travail du pays. Ces résultats justifient partiellement la pertinence de la théorie du *job search*. Ainsi, les nouveaux diplômés, face à un certain nombre d'offres d'emploi leurs parvenant aléatoirement, sont confrontés à un processus basé sur l'arbitrage intertemporel entre accepter ou refuser l'offre selon le salaire dit de réservation, fixé individuellement, et en considération du taux d'arrivée de ces offres. Bref, cette analyse est un des repères techniques dans l'élaboration d'une politique relative à la résolution de la problématique du devenir professionnel des diplômés de l'enseignement supérieur public malagasy dans un marché de travail étroit.

Mots-clés: Enseignement supérieur public, diplômés, emplois, Madagascar

Abstract

The human capital thesis, corroborated as controversial by many works, maitains the positive relationship between the level of qualification and the probability of finding a qualified and well-paid job. In Madagascar, individuals with the same level of education and the same profiles are more likely to find formal employment if they have received private rather than public education. Using an empirical approach, this paper assesses the role of the diploma in the professional integration process of graduates of malagasy public higher education. Preceded by bibliographic research, a professional follow-up survey of graduates (ESPD) was conducted among 477 active graduates of malagasy public higher education. When asked about their degree, 51% said they were underemployed, 45% declared they had a job equivalent to their grade, and 4% admitted that they were

ISSN: 2709-8192-1. https://portal.issn.org/resource/ISSN/2709-8192

overemployed. In addition, only 23% of the subjects hold a position corresponding perfectly to their fields, 38% admit to practise in fields totally different from their specialties. Although a quarter of the subjects found work within a month of stopping their studies, more than 55% said they had looked for six months or more, including 40% more than a year, before finding the first job. Besides, 55% of employees do not have medical coverage, 49% do not have old age insurance or paid leave. More than 67% of the self-employed are not declared to the tax authorities. Compared to the assertions of the human capital thesis, the evaluation of the variables explaining the professional integration of graduates from our Universities would lead to a perplexity about the value of the diploma. Integration would depend not only on the number of years spent at the University, but also on the quality of education and other parameters relating to the country's labor market. Results justify partially the relevance of the job search theory (Lippman and McCall, 1976). Thus, new graduates, with a numerous of job offers reaching them randomly, are faced with a process based on intertemporal arbitration between accepting or refusing the offer according to the so-called reservation salary, set individually, and in consideration of the arrival rate of these offers. In short, this analysis is one of the technical benchmarks in the development of a policy relating to the resolution of the problem of the professional future of graduates of malagasy public higher education in a narrow labor market.

Keywords : Public Higher Education, Graduates, Jobs, Madagascar

Introduction

Les défenseurs de la théorie du capital humain maintiennent la relation positive et croissante entre le niveau de diplôme et la probabilité de trouver un emploi et d'obtenir un salaire élevé (El Bardiy et Louhmadi, 2014). Cette thèse est au cœur de nombreuses études empiriques réalisées. Cependant, depuis 1960, l'économie de l'éducation et le programme de recherche autour du concept de l'investissement en capital humain ont connu des hauts et des bas, au gré des espoirs et des déceptions que l'éducation a suscités. Plusieurs travaux ont relevé le paradoxe qui caractérise l'ensemble des économies où le diplôme ne semble pas un passeport pour l'emploi et ne permet pas d'accéder aux postes clés de l'économie (Fix, 2018). Ainsi, détenir un titre universitaire n'est actuellement pas une garantie de formation porteuse sur le marché du travail (Mourji et Gouech, 2008).

Non loin de cela, à Madagascar (estimé à 9,4% en Afrique Subsahariennes et plus de 70% en Europe et Asie centrale, le taux brut d'inscription à l'enseignement supérieur est de 5,5% pour les garçons et de 5,2% pour les filles à Madagascar (Banque mondiale, 2020), concernant particulièrement l'enseignement supérieur public, certains diplômés se trouvent en situation d'exclusion du marché du travail alors que d'autres y accèdent après de longues périodes de chômage. La croissance des effectifs des diplômés de l'enseignement supérieur malagasy évolue à une tendance sans précédent depuis ces dernières décennies, pouvant être expliquée par la diversification de l'offre de formation et par la baisse de la sélectivité d'entrée dans le système. En dix ans, le nombre de nouveaux bacheliers malagasy a été multiplié par quatre, soit une croissance moyenne annuelle de 16% et l'effectif des étudiants dans les Universités publiques a doublé (MESUPRES, 2020).

Pourtant, rappelons qu'à Madagascar, des individus de même niveau d'études et de mêmes profils ont une probabilité plus forte de trouver un emploi formel s'ils ont reçu une éducation privée plutôt que publique (Arestoff, 2000).

Face à cette situation contradictoire, il est devenu intéressant de mener des études en vue de répondre à des préoccupations concernant l'insertion professionnelle des sortants de l'enseignement tertiaire public malagasy. Ainsi l'assertion du capital humain, selon laquelle l'accès à l'emploi et les caractéristiques de l'emploi sont significativement corrélés avec le niveau du capital humain détenu par les sortants des Universités, sera notre hypothèse de départ. Cet article tenterait donc d'analyser le niveau d'insertion professionnelle des sortants de l'enseignement supérieur public malagasy.

Comme premier objectif spécifique, il est fondamental de cerner la théorie du capital humain, les thèses connexes et les écoles antithétiques. Ensuite, il est essentiel de prendre connaissance des caractéristiques académiques et professionnelles des diplômés. Puis, nous allons confronter ces résultats aux thèses défendues par les théories précédemment présentées.

Après une brève présentation de la méthodologie de l'étude, seront déclinés les principaux résultats de la recherche. Enfin, corollaire de la seconde, nous allons évaluer les résultats par rapport aux assises de la théorie du capital humain et les comparer avec d'autres travaux de recherches.

Matériels et Méthodes

La méthode d'analyse et le mode de collecte des données déterminent directement la vérification empirique de l'hypothèse de recherche.

Méthode d'analyse

À partir de notre base de données, nous évaluons empiriquement la validité de la théorie du capital humain ainsi que la pertinence des thèses antagonistes à travers la mesure de l'insertion professionnelle des diplômés. Cette variable dépendante est mesurée par le délai d'attente pour décrocher le premier emploi, la correspondance, quantitative et qualitative, de la formation- emploi et le caractère formel (ou non) de l'emploi occupé. De type transversal, notre étude a pour objet principal d'expliquer le facteur 'insertion professionnelle', selon le niveau de diplômes mais également avec l'éventuelle influence des autres variables explicatives relatives aux caractéristiques individuelles et socio-économiques.

La collecte des données

Ont été privilégiés les deux instruments suivants : l'enquête individuelle, et la revue de la littérature. Etant un outil essentiel pour mesurer la pertinence et l'efficacité des formations terminales qui sont censées amener les diplômés à s'insérer dans l'emploi, une Enquête de Suivi Professionnel des Diplômés (ESPD) a été menée. Elle informe la valeur attribuée aux programmes d'enseignement supérieur sur le marché du travail (Unesco, 2014).

La sélection s'est opérée selon les deux critères. Les personnes enquêtées sont des sortants de l'enseignement supérieur public malagasy, toutes filières confondues, qu'elles aient, ou non, obtenu le diplôme correspondant à la classe de sortie. Deuxièmement, elles sont des actifs, exerçant dans différents secteurs de l'économie malagasy (public et privé, formel ou informel, salarié ou indépendant). Le seul critère d'exclusion est l'âge de 60 ans ou plus, bien que l'individu soit encore en activité.

L'échantillon se veut représentatif reproduisant les caractéristiques de la population, de manière que

ISSN: 2709-8192-1. https://portal.issn.org/resource/ISSN/2709-8192

les conclusions obtenues avec celui-ci se rapprochent du contexte national. Bien qu'on ait rencontré les personnes enquêtées d'une manière assez hasardeuse, l'enquête a été principalement menée dans quatre chefs-lieux de provinces de Madagascar : Antananarivo, Antsiranana, Toamasina et Fianarantsoa.

De surcroit, indispensable bien évidemment et procédée tout au long de la recherche, la revue de la littérature a permis de cerner le cadre théorique et de se référer aux travaux scientifiques réalisés dans ce sens.

La disponibilité des séries intertemporelles relatives aux caractéristiques académiques et professionnelles des individus et au mouvement du marché du travail nous aurait permis d'effectuer une analyse dynamique du thème. De plus, compte tenu de la multitude des travaux y afférents, l'approche par le revenu des diplômés a été omise dans cette analyse. Notre étude se limite ainsi à une analyse transversale des variables évoquées précédemment.

Résultats

Cette section se focalise essentiellement sur les assises théoriques de l'étude et sur la présentation des résultats saillants de l'enquête.

Cadre théorique

Soutenant la thèse du capital humain, il a été montré que les personnes, dont le niveau d'éducation est faible, couraient un risque élevé de se retrouver dans un emploi faiblement rémunéré. (BIT, 2011). Pourtant, le modèle ne considère pas d'autres facteurs pouvant influencer l'insertion professionnelle comme la situation du marché du travail, la région et les facteurs sociaux (Flayols, 2015). Alors, la théorie du capital humain a été fort controversée et a donné naissance à des pensées antithétiques.

La théorie de la queue pour l'emploi ou « *job competition* » de Thurow (1975) s'appuie sur la notion de compétition entre travailleurs sur le marché. Au lieu d'arrêter leurs études pour occuper un emploi rémunéré à la productivité atteinte, ils vont devoir présenter un niveau de diplôme supérieur à celui des concurrents (Canals et al. 2015). En effet, dans un contexte concurrentiel, les travailleurs vont former une file d'attente ou le *labour queue* dans laquelle figurent au premier rang les candidats les plus éduqués. Les autres perdent le rendement de leur diplôme ou acceptent d'occuper un poste dont la qualification est en deçà de leur niveau académique. (El Bardiy et Louhmadi, 2014).

De plus, la thèse de la segmentation du marché du travail suppose la coexistence de deux marchés du travail cloisonnés et imperméables entre eux : le marché primaire et le marché secondaire. Le premier représente un marché des emplois stables à haute rémunération, assorti d'un pouvoir de décision élargi dans lequel l'expérience, l'ancienneté et les règles administratives jouent un rôle plus déterminant dans l'embauche que l'éducation formelle. Le marché secondaire regroupe les emplois requérant peu de qualification, avec de faibles possibilités de promotion et associés à des rémunérations faibles. Une des caractéristiques de ce marché est qu'il présente une forte mobilité externe (Flayols, 2015). A la différence de la théorie du capital humain, cette théorie tend à montrer que l'éducation n'est pas l'unique déterminant à l'embauche et qu'elle agit différemment selon le marché considéré.

ISSN: 2709-8192-1. https://portal.issn.org/resource/ISSN/2709-8192

Selon la doctrine de l'appariement, la suréducation résulte d'une asymétrie d'informations entre les agents. En effet, les premiers emplois offrent aux employés l'opportunité de gagner de l'expérience et de se signaler sur le marché du travail. En début de carrière professionnelle, un diplômé accepte une période de sous-emploi en prévision de meilleures opportunités réservées par le marché du travail. (Guironnet, 2005). Le sous-emploi serait un phénomène de courte durée pour les individus mais permanent pour l'économie. (Rubb, 2003).

La thèse de l'engorgement de Diebolt défend les liens significatifs et positifs entre le choix d'orientations des étudiants et le niveau d'insertion professionnelle plus tard (Diebolt, 2001). La chance de trouver du travail dépend de la filière qu'on ait suivie.

Enfin, il faut également tenir compte des effets d'établissement universitaires fréquentés, notamment aux États-Unis, où c'est plus l'établissement que l'orientation choisie qui apparaît comme un signal positif sur le marché du travail (prestige des grandes universités) (Diebolt & Jaoul-Grammare, 2016).

Présentation des données

Sont exposées dans ce passage des statistiques relatives à l'insertion professionnelle des actifs enquêtés à travers le niveau d'emploi, le temps d'attente pour dénicher le premier emploi après les études, le caractère formel ou non de l'emploi occupé.

Niveau d'emploi occupé

Les résultats d'enquêtes ont montré que 51% déclarent être sous-employés, 45% affirment avoir un emploi équivalent à leur grade et 4% reconnaissent être sur-employés. Les niveaux extrêmes, Doctorat et baccalauréat, sont les moins exposés aux sous-emplois (fig. 1). Près de 61% de ceux qui ont le Master I et plus de 54% de ceux détenant le Master II affirment être en sous emplois.

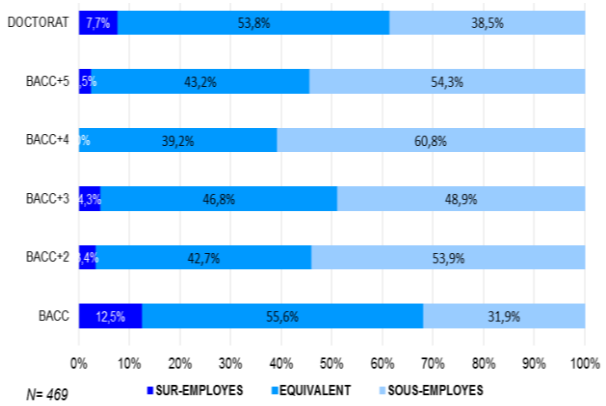

Figure 1 : Les diplômés et le niveau d'emploi occupé *(Source :* Notre enquête)

Correspondance filière-emplois

Seulement 23% des actifs occupent-ils un poste correspondant parfaitement à leurs filières ; 38% avouent s'exercer dans des domaines totalement différents de leurs spécialités. Près de 85% des docteurs occupés obtiennent un poste correspondant parfaitement à leur spécialité et 8,5% pour les actifs de niveau baccalauréat (fig. 2).

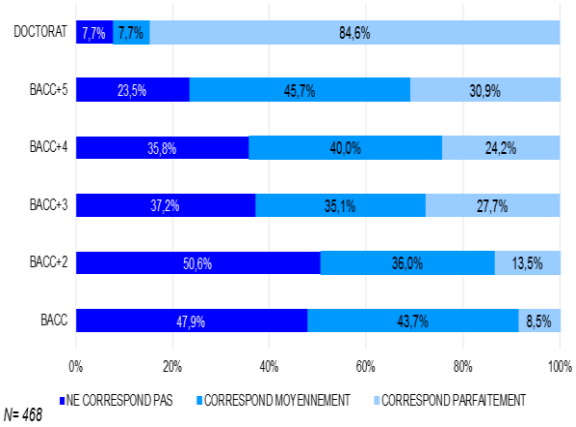

Figure 2 : Les diplômés et la correspondance formation -emploi *(Source :* Notre enquête)

ISSN: 2709-8192-1. https://portal.issn.org/resource/ISSN/2709-8192

Délai d'attente pour décrocher le premier emploi

Bien que le quart des sujets soit embauché en moins d'un mois après l'arrêt de leurs études, plus de 55% disent avoir cherché pendant six mois ou plus, dont 40% plus d'un an. Pourtant signalons que dans l'ensemble, plus le niveau de diplôme est élevé, plus la période d'attente est courte (fig. *3*).

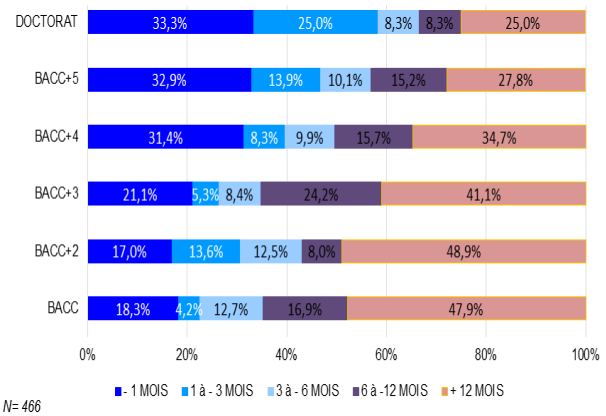

Figure 3 : Diplômes et temps d'attente pour décrocher le premier emploi (*Source* **:** Notre enquête)

Formalité des activités

Plus de la moitié, 55%, des salariés ne bénéficient aucune couverture médicale ; 49% n'ont ni assurance vieillesse ni congé payé. Précisons que 69,5% des individus enquêtés travaillent dans le secteur privé. L'assurance vieillesse ne couvre que 35% des salariés du secteur privé (tabl. 1). Seuls 40% des docteurs bénéficient de l'assurance maladie et de retraite vieillesse.

Tableau 1 : Insertion professionnelle et couverture sociale

	Bacc.	Bacc. +2	Bacc. +3	Bacc. +4	Bacc. +5	Doctorat	Ensemble
Assurance maladie (%)	44,4	29,3	50,8	54,1	46,9	40,0	45,1
Retraite vieillesse (%)	50,0	20,7	27,0	41,0	46,9	40,0	34,9
Congé payé (%)	52,8	36,2	41,3	47,5	46,9	80,0	44,7

N= 255
Source : Notre enquête

En outre, près de 89% des travailleurs indépendants sont des très petites entreprises dont le nombre du personnel est inférieur ou égal à cinq ; 8,3% avec le personnel compris entre six et quinze. Plus de 67% des travailleurs indépendants ne sont pas déclarés à l'administration fiscale.

Modèle explicatif de l'insertion professionnelle

Afin de déceler l'éventuelle existence d'une influence statistiquement significative des certaines variables potentielles sur le niveau de l'insertion professionnelle, des tests d'indépendance de chi-carré ont été effectués (tabl. 2).

Tableau 2 : Modèle explicatif de l'insertion professionnelle

Variables indépendantes	Valeurs khi 2	V de Cramer	Nombre d'observations	Significativité
Niveau d'emploi				
Sexe	3,24	0,08	469	0,198
Diplômes	29,95	0,18	469	0,001
CSP* père	24,54	0,18	399	0,078
CSP mère	10,06	0,11	451	0,863
Département universitaire	20,07	0,15	442	0,128
Université d'origine	20,41	0,15	443	0,118
Localité	27,55	0,17	468	0,002
Taille de l'entreprise	23,47	0,21	250	0,053
Temps d'attente				
Sexe	2,92	0,08	466	0,572
Diplômes	35,46	0,14	466	0,018
CSP père	41,68	0,16	397	0,118
CSP mère	37,11	0,14	447	0,245
Instruction père	22,46	0,11	453	0,129
Instruction mère	21,22	0,11	464	0,17
Département universitaire	30,72	0,13	440	0,33
Université d'origine	55,75	0,18	441	0,001
Localité	33,75	0,14	465	0,028

**CSP : Catégories Socio-Professionnelles (Les professions des parents ont été classifiées selon la Classification Internationale Type des Professions conçue par le Bureau International du Travail (BIT) (BIT, 2015). Ainsi, la nomenclature comporte neuf grands groupes des professions qui sont réparties selon les niveaux hiérarchisés et la nature de compétences requises pour les exercer).*
Source : Notre analyse

Bien que le degré d'association soit assez réduit, le niveau de diplôme demeure

ISSN: 2709-8192-1. https://portal.issn.org/resource/ISSN/2709-8192

significativement une variable clé pour s'intégrer dans le marché du travail. Aussi, l'employabilité et le délai d'attente pour le premier emploi varient-t-ils significativement mais faiblement selon la localité de l'emploi (*V de cramer respectivement de 0,17 et 0,14*). En effet, les travailleurs de Toamasina et Fianarantsoa ont respectivement 63% et 61% de probabilité d'être sous-employés contre 36% pour les provinces d'Antananarivo et de Mahajanga. Plus de 30% des sujets enquêtés dans les provinces d'Antananarivo et de Toamasina ont décroché leur premier emploi en moins d'un mois après l'arrêt des études, et respectivement 21% et 11% pour les provinces d'Antsiranana et de Fianarantsoa. Cette dernière affiche que 60% des individus déclarent avoir attendu plus de douze mois pour le délai d'attente versus 33% pour la province d'Antananarivo.

De plus, l'Université d'origine aurait un faible, mais significatif, rôle à jouer sur le temps d'attente du premier emploi. De ce fait, 30% des sortants des Universités d'Antananarivo et de Toamasina, 27% des sortants de l'Université d'Antsiranana et seulement 9,5% des sortants de l'Université d'Andrianjato ont trouvé du travail en moins d'un mois de leur sortie. Plus de 60% des diplômés de l'Université de Fianarantsoa ont dû patienter plus d'un an pour occuper le premier emploi.

Discussion

L'essence de la présente section réside dans la confrontation des résultats exposés précédemment au fondement de la thèse du capital humain. On mesure la validité de l'influence des principales variables explicatives sur l'insertion professionnelle des diplômés.

Employabilité : la valeur du diplôme demeure décisive

Justifiant partiellement la thèse du capital humain, les résultats présentent une influence faible mais très significative du niveau de diplôme sur la variable 'niveau d'emploi'. Bien que plus de la moitié des sortants de l'enseignement tertiaire soit en situation de sous-emploi, le taux de sous-emploi est relativement élevé chez les niveaux intermédiaires.

Rappelons qu'au niveau national, le taux de sous- emploi est évalué à 84% des actifs et que celui-ci soit corrélé négativement avec le niveau d'éducation : Sans instruction : 89%, Primaire : 88%, Secondaire 1er cycle : 84%, Secondaire 2nd cycle : 72%, Secondaire technique professionnel : 60% et 42% pour le Supérieur (Instat 2012).

Ce taux élevé de sous-emploi et la forte mobilité externe entrevoient la forte présence du marché secondaire soutenu par la théorie de la segmentation du marché du travail. Indiquons que, pris dans son ensemble, les individus de notre échantillonnage changent de travail, en moyenne, 2,3 fois et 35% ont changé plus de trois fois.

Aussi, le développement économique à plusieurs vitesses des provinces a été –t-il mis en exergue. Corroborés au niveau national, nos résultats déclinent que dans les provinces d'Antananarivo et de Mahajanga, la chance d'être en situation de sous-emploi serait moindre par rapport aux provinces de Toamasina et de Fianarantsoa. Cette hétérogénéité spatiale n'est pas un cas propre pour Madagascar. En Chine, dans certaines régions centrales, le taux de rendement de l'éducation a grimpé au début des années 1990 et a continué d'augmenter fortement par la suite, ce qui s'est traduit par une meilleure insertion professionnelle,

ISSN: 2709-8192-1. https://portal.issn.org/resource/ISSN/2709-8192

mais aussi par un accroissement des inégalités. (BIT, 2015).

Ensuite, la catégorie socio-professionnelle du père exerce un effet limité mais significatif sur l'employabilité des individus. De ce fait, avoir un père cadre réduit la probabilité d'être sous-employé (Guironnet, 2005). Un jeune diplômé dans cette situation bénéficie certainement d'un réseau relationnel plus étendu de ses parents.

Enfin, pour les employés du secteur privé, plus la taille de l'entreprise est importante, plus la probabilité d'un individu d'être reconnu à sa juste valeur augmente. Ces conclusions ont été également celles des études faites par l'OIT (BIT, 2011). Le secteur privé répond de manière plus flexible en attribuant un salaire équivalent avec le niveau de formation du salarié. La capacité d'utilisation du potentiel productif des salariés serait une fonction croissante avec la taille de l'entreprise (Smith, 2003*)*. Dans le même sens, la sélection des candidats à l'embauche dans les grandes entreprises est probablement plus rigoureuse.

Corollaire de ce qui précède, à l'instar de la situation nationale, le taux d'emploi dans le secteur informel est assez élevé. Evalué à 72% en Afrique, les emplois informels à Madagascar sont estimés à 84% de l'emploi total non agricole (Banque mondiale, 2020). Dans l'ensemble, comme au Malawi (Castel et al., 2010), 70% des entreprises malagasy s'exercent dans le secteur informel.

La théorie de l'engorgement remise en cause

Au fur et à mesure que le niveau de diplôme s'élève, la correspondance formation-emplois devient de plus en plus apparente. Pourtant, il été également constaté la non significativité du test d'association des variables 'temps d'attente ' et 'département universitaire'. Nos résultats remettent en cause la rationalité des étudiants dans leur choix de filière défendue par la théorie de l'engorgement en matière d'insertion professionnelle.

De plus, des travaux concluent que le choix de certaines filières plutôt que d'autres dépendra, non du débouché professionnel, mais du prestige social conféré par la société à telle ou telle profession et de la situation sur le marché du travail (Diebolt, et Jaoul-Grammare, 2016).

Dans le prolongement des critiques apportées à la théorie du capital humain, Spence (1973) introduit la théorie du signal qui n'est qu'un prolongement de la théorie du filtre sur le marché du travail. Les employeurs sont considérés comme étant en asymétrie d'information vis-à-vis des offreurs de travail ; ils disposent des données intangibles (Canals et al. 2015). D'autres informations, comme le niveau de qualification, peuvent au contraire, être modifiées par les individus à la recherche d'un emploi. Le diplôme constitue seulement un signal envoyé aux employeurs potentiels. Il reste aux individus à choisir la formation qui permet d'envoyer le meilleur signal, soit celle qui offre le plus de possibilités pour trouver un emploi, soit le meilleur taux de rendement (Schroeder et al. 2008).

Cependant, renforçant la pertinence de la thèse de l'engorgement, une étude des données relatives au marché du travail français entre 1987 et 1999 maintient le lien significatif entre les spécialités universitaires et l'insertion sur le marché du travail. En 1987, les sciences exactes génèrent des rendements supérieurs, et en 1999, ce sont les formations en économie/droit qui confèrent un avantage substantiel ; une évolution expliquée en

partie par un progrès technique basé dans les sciences exactes au cours des années 1980, et la croissance de besoin de compétence produit des rémunérations plus intéressantes dans ce secteur (Guironnet, 2005)

Temps attente : l'université fréquentée un déterminant

Plus le diplôme est élevé, moins le temps d'attente est long. Ces résultats soutiennent la justification de la théorie du « *job competition* » selon laquelle le niveau de diplôme est un déterminant majeur de la période d'attente pour décrocher le premier emploi. Aussi, cela laisserait-il penser que, face à un certain nombre d'offres d'emploi leurs parvenant aléatoirement, les meilleurs candidats obtiendront plus rapidement un emploi. Donc, les nouveaux diplômés sont confrontés à un processus basé sur l'arbitrage intertemporel entre accepter ou refuser l'offre selon le salaire dit de réservation, fixé individuellement, et en considération du taux d'arrivée de ces offres.

Bien que nos résultats ne donnent aucune relation significative entre le 'temps d'attente' et 'la filière universitaire', mais généralement, comparés aux autres disciplines, les diplômés de spécialité scientifique s'intègrent plus facilement dans le marché du travail. Au Malawi, sur 85% des sortants des filières scientifiques trouvent du travail dans les six premiers mois après l'arrêt de leurs études. De surcroît, confirmant l'idée selon laquelle l'insertion professionnelle dépend du contexte économique du pays, au Malawi, 70% des sortants des Universités sont embauchés dans les deux années après l'arrêt des études en 1999 versus moins de 30% en 1980 (Castel et al., 2010).

Par ailleurs, les demandeurs d'emploi auront plus d'opportunité de trouver du travail plus vite s'ils habitent dans les provinces d'Antananarivo et de Toamasina. Le temps d'attente est également influencé, avec un coefficient relativement élevé, et significatif, par la variable 'Université fréquentée. Dans l'ensemble, les sortants des Universités d'Antananarivo et de Toamasina et d'Antsiranana, ont plus de chance de trouver rapidement un emploi. Etant donné que le test d'influence de la variable 'Département universitaire' n'a débouché sur aucun résultat significatif, cela renforcerait la thèse dite 'effet d'établissement' sur le marché du travail.

Au fait, différentes études ont montré l'importance déterminante de ces disparités spatiales, dans la poursuite d'études (la présence d'université, de filières spécialisées, leurs performances et leur réputation) et donc dans les démarches d'insertion (El Bardiy et Louhmadi, 2014).

De même, le maintien de fortes hétérogénéités dans la répartition spatiale de la demande de travail, ainsi que la conjoncture économique qui touche inégalement ces espaces, ne sont pas sans effets sur les trajectoires d'insertion des jeunes (les coûts de la recherche, la possibilité d'acquérir de l'information sur les offres d'emploi, l'acceptation de « petits boulots », ou bien l'influence de la période passée au chômage) (Flayols, 2015). Au cours de la recherche d'emploi, le niveau d'études semble aussi être corrélé positivement avec l'intensité de recherche de l'emploi comme le montrent certains travaux se référant à la théorie de la quête, (Fagan, et al., 2005).

ISSN: 2709-8192-1. https://portal.issn.org/resource/ISSN/2709-8192

Conclusion et recommandations

Ambitionner le développement durable serait utopique sans requérir des ressources humaines suffisamment multidisciplinaires et qualifiées répondant aux attentes du marché du travail. Cette brève étude a tenté de mettre en évidence les enjeux relatifs à l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur public malagasy.

Les plus importants niveaux de diplôme présentent les plus faibles taux de sous-emploi. Selon nos résultats, les décisions d'investissements croissants des individus en éducation sont toujours justifiées. De ce fait, le diplôme représente une condition de plus en plus nécessaire pour accéder à un niveau d'emploi donné mais de moins en moins suffisante. On confirme que, le sous-emploi est corrélé positivement, toutes choses étant égales par ailleurs, à la situation du marché, en l'occurrence, au taux de chômage dû à un manque quantitatif et qualitatif des débouchés professionnels.

De l'autre côté, les plus jeunes générations de sortants du système éducatif, toujours de plus en plus formées, rencontrent des difficultés croissantes pour obtenir un emploi correspondant à leur niveau d'étude. Si la conjoncture économique ne peut expliquer une telle évolution, c'est qu'il existe des raisons plus profondes. L'origine de la forte croissance des pertes, associés au déclassement, provient d'un phénomène tendanciel et structurel dans lequel les déséquilibres « offre/demande » de diplômés s'amplifient structurellement dans le temps. Ainsi, les jeunes ne semblent plus avoir l'occasion de refuser de nombreuses opportunités d'emploi et acceptent le plus souvent la première offre d'emploi qui se présente.

De plus, les structures économiques et l'offre de formation d'un espace géographique déterminent les trajectoires d'insertion qui y sont possibles. Dès lors les parcours d'insertion des diplômés ne peuvent pas être indépendants de l'environnement économique et de la demande locale de travail. Nos conclusions semblent, en conséquence, attester l'existence d'une segmentation spatiale du marché du travail. Les effets régionaux sont primordiaux si l'on veut avoir une vision globale de l'insertion professionnelle à Madagascar.

Une attention soutenue est portée à la conduite d'une politique ambitionnant l'égalité d'accès aux formations et au marché de travail, et visant à perfectionner les compétences, en particulier pour les individus qui se trouvent au bas de l'échelle de la distribution des diplômes. Des meilleurs mécanismes pour faire correspondre la demande et l'offre de compétences sont des actions nécessaires au niveau régional.

Penser qu'un tel phénomène peut se résorber naturellement avec une politique éducative du « laisser faire » semble irréaliste. Le sous-emploi provient de l'étroitesse structurelle du tissu économique où les individus, toujours à la recherche de diplômes le plus élevés, amplifient les déséquilibres. Donc, restaurer une stabilité passe inévitablement par des réformes profondes de l'enseignement, sachant que les moins pourvus en capital humain sont les principaux exposés au risque de déclassement et d'exclusion du marché du travail.

Par ailleurs, moins abordé dans le présent écrit, l'écart entre hommes et femmes constitue aujourd'hui l'une des plus grandes injustices sociales. Lorsque les femmes sont actives, elles ont moins de possibilités d'emplois de qualité que les

ISSN: 2709-8192-1. https://portal.issn.org/resource/ISSN/2709-8192

hommes. De ce fait, en matière d'insertion professionnelle, mesurer l'écart entre hommes et femmes et en comprendre les facteurs sous-jacents notamment par l'éducation et par des initiatives visant à changer les stéréotypes s'avèrent une analyse prenante pour le cas malagasy.

Remerciements

Nous adressons nos vifs remerciements à ceux qui ont mené les enquêtes individuelles et aux personnes qui nous ont accordé inconditionnellement leur temps pour répondre au questionnaire.

Références bibliographiques

Arestoff, F., (2000). Effets comparés de l'éducation publique et privée sur le processus d'insertion professionnelle, à Madagascar. https://ideas.repec.org.

Banque mondiale, (2020). Base des données, https://datacatalog.worldbank.org.

Bureau internationale du travail (BIT), (2011). Rapport mondial sur les salaires 2010/2011 : Politiques salariales en temps de crise. Genève. http://www.ilo.org.

Bureau internationale du travail (BIT), (2015). Rapport mondial sur les salaires 2014/2015 : Salaires et inégalités de revenus. Genève, http://www.ilo.org.

Canals, V., C. Diebolt, M. Jaoul-Grammare, (2015). Education, productivité et gain. Retour sur les approches critiques de l'enchaînement causal de la théorie du capital humain , Document de Travail n° 2015 – 22, Faculté des sciences économiques et de gestion, Pôle européen de gestion et d'économie (PEGE), CNRS, Université de Lorraine, Université de Strasbourg.

Castel, V., M. Phiri, and M. Stampial, (2010). Education and Employment in Malawi, Africain Development Bank. *Working Paper Series*, **110**. African Development Bank, Tunis, Tunisia. http:/www.afdb.org/.

Diebolt, C., (2001). La théorie de l'engorgement. *Economie Appliquée*, **54** *(4)*: 7-31 ;

Diebolt, C. et M. Jaoul-Grammare, (2016). Cliométrie de l'enseignement supérieur : une analyse expérimentale de la théorie de l'engorgement, Document de Travail, **7**. 28 pages. http://www.researchgate.net ;

El Bardiy, L. et A. Louhmadi, (2014). L'influence du capital humain sur l'insertion professionnelle des diplômes de l'enseignement supérieur : Essaie de modélisation. 12 pages. www.cidegef.org.

Fagan, C., J. O'Reilly, B. Halpin, (2005). Job opportunities for whom? Labour market dynamics and service-sector employment growth in Germany and Britain. Berlin.

Fix, B., (2018). The Trouble With Human Capital Theory, Real-World Economics Review, ISSN 17559472, *World Economics Association, Bristol*, **86** : 15-32. http://bnarchives.yorku.ca/568/ ;

Flayols, A., (2015). *Accumulation du capital humain et employabilité : Une mise en perspective empirique,* Thèse de Doctorat, Université de Toulon, tel.archives-ouvertes.fr.

Guironnet, JP., (2005). La suréducation en France : Vers une dévalorisation des diplômes du supérieur ? https://www.researchgate.net.

Institut National de la Statistique (INStat) de Madagascar, (2012).

Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique (MESUPRES), 2020, Etudiants inscrits – Universités, http ://www.mesupres.gov.mg.

Mourji, F. et A. Gouech, (2008). Modélisation de l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur au MAROC. *Critique économique*, **22** : 13-45.

Rubb, S., (2003). Overeducation : A short or long run phenomenon for indviduals ? » *Economics of Education Review*, **22** : 389-394.

Schroeder, A., et al., 2008, Mobility, careers and inequalities A study of work-life mobility and the returns from education, Research report: 8, Centre for Research on Socio-Economic Change (CRESC), University of Manchester. www.equalityhumanrights.com/researchreports.

Smith, S., (2003). Labour economics. 2nd edition, Taylor & Francis e-Library, http://www.academia.edu.

Unesco, (2014). Guide méthodologique pour l'analyse sectorielle de l'éducation, **Vol.1**, www.unicef.org/education.

ISSN: 2709-8192-1. https://portal.issn.org/resource/ISSN/2709-8192