

Dr Olivier Ramiandrisoa,

Dr Marilys Razakamanana,

Dr Miora Rakotonirainy

Tous les trois sont docteurs en économie et Enseignants-Chercheurs à l'UCM.

M. Olivier Ramiandrisoa est le Directeur Général de l'Economie et du Plan du Ministère de l'Economie et des Finances.

EMPLOI ET CAPITAL HUMAIN DES MÈRES CÉLIBATAIRES À MADAGASCAR : CAS DE LA COMMUNE URBAINE D'ANTANANARIVO

**Dr Olivier RAMIANDRISOA,
Dr Marilys RAZAKAMANANA,
Dr Miora RAKOTONIRAINY**

Résumé

Dans la plupart des sociétés africaines, le mariage revêt une grande importance culturelle et sociale. Les grossesses hors mariage sont généralement considérées comme des faits susceptibles d'entraîner un rejet de la part de la famille, de la société et des institutions. Ce statut est ainsi souvent suivi de ses corollaires qui sont l'abandon scolaire et les difficultés de formation et d'insertion professionnelle. Tel est le cas des mères célibataires de Madagascar. Ainsi, elles exercent notamment des emplois précaires, ne correspondant pas aux caractéristiques d'emploi décent, situation aggravant leur situation économique. Ce travail a pour objectif d'identifier comment concilier capital humain et aspirations ou besoins des mères célibataires pour l'identification d'emploi décent. Des enquêtes auprès des mères célibataires et des offreurs de service potentiels recruteurs de ces femmes au sein de la Commune Urbaine d'Antananarivo, ont été effectuées. Des calculs de scores ont été faits pour tirer les meilleurs emplois pouvant être exercés par les mères célibataires. Les résultats ont montré que compte tenu de leurs caractéristiques en matière de capital humain et désirabilité, les mères célibataires peuvent exercer dans les métiers suivants : ceux dans le secteur du textile, du nettoyage, et de la restauration. Pour que chaque métier leur fournit le revenu désiré par ces femmes, il devrait appartenir au secteur formel.

Mots clés : Madagascar, mères célibataires, métier décent, capital humain, désirabilité.

Introduction

Dans la plupart des sociétés africaines, le passage par le mariage constitue l'un des principaux événements importants de la vie des individus ; et en revanche, les adultes non mariés bénéficient de peu de considération sociale (Mondain et al., 2005). Adjamagbo et al. (2004) ont montré par exemple que pour le cas du Sénégal, le modèle féminin idéal, qui reste très largement valorisé, est celui d'être épouse et mère. Ainsi, malgré les évolutions du contexte sociodémographique au cours des dernières décennies du XXe siècle en Afrique Sub-Saharienne, que ce soit en milieu urbain ou rural, une fécondité précoce des femmes est constatée (Garenne & Halifax, 2000) (Locoh, 2003). Cela est expliqué par la faible diffusion des méthodes contraceptives efficaces et engendrant en conséquence une augmentation de la fécondité adolescente notamment une croissance de grossesses pré-nuptiales. D'où la notion de mère célibataire (MC). Selon Lefaucheur (2019), sont considérées comme MC, toutes femmes ayant des

enfants qui vivent sans conjoint avec leurs enfants, quel que soit le statut matrimonial. Une enquête biographique menée par Adjamagbo et al. (2004) en 2001 au Sénégal a montré que les naissances hors mariage concernent essentiellement les jeunes femmes célibataires entre 20 et 25 ans.

Les conséquences d'une grossesse pré-nuptiale pour les MC varient entre autres en fonction de la nature de la perception de la société de ces femmes. Dans la plupart des cas, une attitude discriminatoire de la part de la société envers les MC est observée. Vues comme une situation hors norme, les grossesses hors mariage sont généralement considérées comme des faits susceptibles d'entraîner une hostilité voire un rejet de la part de la famille, de la société et des institutions (Rahou, 2006) (Brown & Lefaucheur, 2013). La société considère que la maternité hors des cadres reconnus du mariage est une aberration sociale, voire une transgression d'un interdit social. Mettre au monde un enfant en étant célibataire expose ainsi une femme à la marginalisation sociale et au risque de précarité sociale et économique pour elle et son enfant (Mondain et al., 2005 ; Tolotti, 2014). Ce statut est souvent suivi de ses corollaires qui sont l'abandon scolaire, les difficultés de formation et d'insertion professionnelle, la rupture ou le conflit dans les liens familiaux et/ou conjugaux (Dadoorian, 2005 ; Tolotti, 2014 ; Chabanet, 2016). De ce fait, face à la faiblesse du niveau d'instruction et l'absence de soutien de la part de leurs entourages, les jeunes filles MC sont exposées non seulement à des difficultés financières et économiques, mais également à des problèmes culturels, psychologiques et sociaux (insécurité, violence, etc.). Le contexte lié à la pandémie COVID-19 a accentué leurs difficultés (Commission du développement social de l'ONU, 2022). Ainsi, ces problèmes ne facilitent pas la recherche d'emploi pour ces mères et les amènent à exercer des métiers précaires (lavandières, chercheuses d'eau, prostituées, etc.). Or, l'ODD 8 prévoit entre autre, le travail décent pour tous. Selon l'Organisation Internationale du Travail (OIT, 2023), le travail décent « regroupe l'accès à un travail productif et convenablement rémunéré, la sécurité sur le lieu de travail et la protection sociale pour tous, de meilleures perspectives de développement personnel et d'insertion sociale, la liberté pour les individus d'exprimer leurs revendications, de s'organiser et de participer aux décisions qui affectent leur vie, et l'égalité des chances et de traitement pour tous, hommes et femmes »¹⁰⁷. Ainsi, il est nécessaire d'identifier un métier décent pour ces MC pour leur permettre à elles et à leurs enfants de vivre correctement, brisant ainsi le cercle de la pauvreté.

A Madagascar, un ménage sur quatre (24 %) sont dirigés par des femmes, celles-ci étant des MC (INSTAT, RGPH, 2018). Ces types de ménages sont considérés comme vulnérables. Quant au marché du travail, il est caractérisé par la prépondérance du sous-emploi et du secteur informel. Bien que le taux de chômage reste relativement faible, celui-ci cache pourtant un sous-emploi élevé. En 2012, le taux de chômage s'élève à 1,3%, alors que le chômage déguisé¹⁰⁸ touche 20% des actifs, tandis que la proportion d'emploi inadéquat - c'est-à-dire la part des personnes qui touchent une rémunération inférieure au minimum horaire garanti par la loi ou le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) - est de 80% et que seul 10% de l'emploi est protégé (République de Madagascar, Programme Pays pour le Travail Décent (PPTD) 2015-2019). Ces phénomènes d'emplois inadéquats et d'emplois non protégés frappent plus les personnes les plus vulnérables, en particulier les femmes et les jeunes, que les autres groupes de la population (République de Madagascar, Programme Pays pour le Travail Décent (PPTD) 2015-2019).

Selon Raniga et al. (2019), le capital humain des MC explique cette vulnérabilité. Le capital humain fait référence aux compétences, connaissances et capacités créatives des MC (Raniga et al., 2019). Or, le niveau d'éducation et de compétences des MC restent faibles (Ntoimo & Mutanda, 2020). Ainsi, cet article vise à identifier comment concilier capital humain et aspirations ou besoins des MC pour l'identification d'emploi décent ? De manière spécifique, il s'agit d'identifier les besoins et aspirations des MC en matière de métier et de déterminer les métiers auxquels elles pourront s'insérer compte tenu de ces besoins et de leurs caractéristiques en matière de capital humain. Il faut noter qu'un travail décent augmente le niveau de développement humain en fournissant des revenus et des moyens de subsistance suffisants, permettant ainsi de réduire la pauvreté. Ensuite, le développement humain, en augmentant

le niveau de santé, de connaissances et de compétences, favorise l'amélioration du capital humain et élargit davantage les opportunités et l'éventail de choix de métiers à effectuer (PNUD, Rapport sur le développement humain, 2015).

I. Revue de la littérature

Selon la Commission du développement social de l'ONU (2022), les femmes sont plus souvent discriminées que les hommes dans le monde du travail. Les difficultés professionnelles, l'impossibilité d'obtenir un salaire correct et la nécessité de concilier vie familiale et vie professionnelle sont particulièrement aiguës pour les mères célibataires qui sont les plus vulnérables. Cette situation s'est aggravée en raison de la pandémie (Commission du développement social de l'ONU, 2022). Il faut malgré tout noter qu'il y a deux types de MC : les MC avec un niveau de confiance élevée en elle et les MC rejetées par la société. Les premiers groupes sont les MC dont le niveau d'instruction est élevé ou des MC récemment divorcées de leur partenaire relativement aisé. Le second groupe est constitué des femmes issues de familles à faibles revenus, font état d'expériences traumatisantes avec leurs anciens maris, et ont des difficultés à trouver un emploi (Eliona Kulluri Bimbashi, 2015). Notre recherche se focalise sur ce second groupe. En effet, en Afrique Subsaharienne, c'est cette situation qui est la plus commune (Locoh, 2003).

La plupart de la littérature a avancé les effets néfastes de la monoparentalité sur la santé (physique, mentale et psychologique) et sur l'économie (la pauvreté et la transmission de la pauvreté) (McKeever & Wolfinger, 2012). Dans ce papier, le volet relatif à la santé n'a pas été traité, cette partie relevant plutôt de la psychologie. La faiblesse de revenu des MC est associée à l'absence de soutien de la part de la famille, de l'époux et du fait des caractéristiques du métier qu'elles exercent. Il s'agit notamment d'un emploi à temps partiel, peu rémunéré et instable (Jordal et al., 2013). En effet, elles doivent également s'occuper de leurs enfants. Ainsi, à part le rejet, la principale difficulté des MC est de concilier travail et prise en charge de l'enfant (Mkhize & Msomi, 2016). Par ailleurs, étant donné leur faiblesse de revenu, elles ne sont pas en mesure d'employer quelqu'un pour s'occuper de leurs enfants.

Pour pouvoir identifier le meilleur emploi pour ces MC, Raniga et al. (2019) a avancé l'importance du capital humain qui comprend l'expérience professionnelle, les compétences, les connaissances et les capacités créatives des personnes et celle du capital social comprenant les liens sociaux, les associations volontaires et la qualité des relations entre les personnes au sein des communautés. Ces capitaux permettraient ainsi de favoriser l'insertion-professionnelle des MC, permettant d'améliorer le niveau de revenu des ménages et ainsi de renforcer leur lien avec la société (capital social) (Bourdieu, 1980).

II. Méthodologie

Ce papier se base sur la théorie de Parsons (1909) ayant construit un modèle d'adéquation personne-environnement. L'idée de l'auteur se base sur le fait que si les informations sur les personnes et le monde du travail sont disponibles, une répartition de ces personnes dans des catégories d'emploi appropriées est possible. Les informations sur les personnes sont relatives au capital humain des MC. Ainsi, des enquêtes auprès des MC et auprès des offreurs de service ont été effectuées pour cette répartition et l'identification de l'emploi adéquat. Il a été envisagé par cet auteur qu'une bonne adéquation favorise une relation permanente entre l'individu et l'employeur.

II.1. Zone d'étude

Une enquête auprès des MC à faible revenu de la Commune Urbaine d'Antananarivo (CUA) a été effectuée en 2020. La CUA est la seule commune du District d'Antananarivo Renivohitra qui fait partie

¹⁰⁷ <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-fr/index.htm> consulté le 30 mars 2023

¹⁰⁸ Situation d'un travailleur dont la productivité est nulle.

des 8 districts de la région Analamanga. La CUA située dans les hautes terres centrales de Madagascar, est la capitale économique et politique de Madagascar. Elle a été choisie dans le cadre de cette recherche dans la mesure où elle regroupe différentes sortes d'activités pouvant être effectuées par les MC. La CUA est subdivisée en 6 arrondissements. Cette recherche concerne les mères célibataires (MC) âgées de 15 à 29 ans dans les quartiers défavorisés des 1^{er}, 3^{ème} et 4^{ème} arrondissement. Ces arrondissements ont été choisis en raison de leurs caractéristiques. D'abord, il s'agit de zones administratives, commerciales et industrielles. Les populations de ces quartiers y occupent des logements insalubres et exigus et ont des emplois journaliers précaires (Action et Education, 2022). Par ailleurs, les infrastructures sociales sont peu nombreuses comparées au nombre de la population (centres de santé de base, dispensaires, établissements scolaires, etc.). En effet, au niveau des trois arrondissements, le nombre d'établissements sanitaires publics et privés est de 48 et les établissements scolaires sont de 339 pour 750 000 personnes (Action et Education, 2022). Enfin, la densité au km² y est très élevée s'élevant à presque 30 000/km² (INSTAT, 2018).

II.2. Population cible et échantillonnage

Cette recherche a ciblé les mères célibataires issues de familles à faibles revenus. Dans le cadre d'un projet sur l'insertion professionnelle des MC mis en œuvre en 2021-2022, l'ONG Action et Education a recensé et identifié 900 MC dans ces trois arrondissements. L'échantillonnage des MC à enquêter a été calculé en considérant un niveau de confiance de 95% (une marge d'erreur de 5%) sur la base de ces 900 MC. Cet échantillon tourne autour de 305 enquêtées pour l'ensemble des trois arrondissements. Sont exclues de l'échantillon, les mères qui vivent en couple. Sont considérées comme MC, toutes les femmes âgées entre 15 et 29 ans, déscolarisées, habitant dans des quartiers défavorisés des 1^{er}, 3^{ème} et 4^{ème} arrondissements de la CUA, ayant des enfants ou en cours de grossesse et qui vivent sans conjoint avec leurs enfants, quel que soit le statut matrimonial (divorcées ou veuves) (Lefaucheur, 2019).

II.3. Identification des métiers

Pour l'identification des métiers pouvant être effectués par les MC et correspondant le plus aux caractéristiques de travail décent, des scores ont été calculés. Pour ce calcul, plusieurs étapes ont été effectuées. Premièrement, une enquête auprès de la demande à savoir les MC a été effectuée afin d'identifier une première liste de branches d'activité pouvant être effectuées par les MC. Ensuite, à partir de cette première liste, des entretiens auprès des offreurs des services à savoir, des institutions, des entreprises et autres personnes exerçant dans ces branches ont été faits. Enfin, le score relatif à chaque activité a été calculé.

II.3.1. Analyse du côté de la demande

Il s'agit d'identifier une première liste de branche d'activités tenant compte des informations sur les MC. Les données proviennent des enquêtes effectuées en 2020. Elles concernent :

- les caractéristiques socio-démographiques des MC : âge, nombre d'enfants, situation matrimoniale.
- Informations relatives au capital humain : niveau d'éducation, expérience, emploi actuel, talents ;
- Aspirations et désirabilité : emploi souhaité, revenu souhaité, conditions de travail souhaitées (permanent/indépendant, travailler la nuit/ou pas, travail nécessitant une force physique/ ou pas) et l'horaire de travail souhaité.

II.3.2. Analyse du côté de l'offre

Du côté de l'offre, après identification de la première liste, une identification des entreprises ou sociétés œuvrant dans les domaines désirés par les MC et correspondant à leurs caractéristiques a été effectuée, la liste des entreprises et sociétés étant disponible au niveau des fokontany. Ensuite, ces entreprises et

sociétés dans ces domaines ont été sélectionnées aléatoirement. En tout, 25 entretiens ont été effectués. Les informations prises en compte sont :

- La croissance potentielle de la branche d'activité : ce paramètre montre la taille et l'évolution future de la branche dans l'économie (en %) correspond à l'évolution de la branche pour l'année à venir. Il s'agit des données collectées au niveau du Ministère de l'Economie et des finances. Une branche dont la croissance sera élevée est meilleure qu'une autre, et constitue une meilleure opportunité pour les MC.
- La croissance du recrutement : il s'agit du nombre moyen de recrutés par année au niveau de la branche. Etant donné l'effectif des MC, il faut tenir compte du fait que les offres soient nombreuses (ainsi, une entreprise qui propose une offre de secrétariat par exemple ne pourra pas recruter une dizaine de MC compte tenu des postes disponibles).
- Le revenu proposé : comme le revenu fait partie des paramètres économiques qui influencent le choix de métier, il s'avère nécessaire de s'assurer que le revenu proposé correspond à celui souhaité par les MC ;
- Les conditions de travail : 1 si on travaille la nuit et 0 si non.
- La concurrence : la perception de la concurrence par les offreurs a été considérée étant donné que la concurrence peut avoir des effets positifs ou négatifs sur le marché. Elle peut constituer une menace pour l'entreprise mais peut également signifier le développement d'un secteur au sein de l'économie notamment si elle est accompagnée d'une action promotionnelle ou une réorganisation de la force de vente (Hultink et al., 1997). Dans le cadre de la concurrence soit on a le monopole (3), soit elle est moyenne (2) soit il y a une forte concurrence (1).
- La possibilité de développement ou la disponibilité de formation (1=disponible ; 0 = non disponible) constitue un paramètre important dans la mesure où les formations aideraient les MC à s'imprégner de leur futur métier mais aussi favoriseraient leur évolution dans l'exercice de leurs activités.

II.3.3. Calcul du score

A chaque branche d'activités, des rangs sont attribués. Le rang le plus élevé correspond à la situation la plus favorable aux MC selon, entre autres, leurs compétences et aspirations. Il est par exemple attribué à la branche ayant une plus forte potentialité de croissance ou de recrutement, offrant le revenu le plus élevé, nécessitant des simples compétences, peu de force physique, ne faisant pas de distinction de genre, demandant le moins d'heures de travail (afin de permettre aux MC de s'occuper de leurs enfants) et fournissant des formations. Le rang le plus faible correspond à la situation la moins favorable pour les MC. En additionnant les points, les trois branches d'activités retenues sont celles ayant les scores les plus élevés.

A chaque branche, les métiers sont distingués de sorte à préciser quels sont ceux relatifs au salariat et ceux relatifs à l'auto-entrepreneuriat.

III. Résultats

A la suite des enquêtes auprès des MC, il a été observé que l'âge moyen des MC enquêtées est de 23 ans (avec un écart type de 3,4 ans). Elles ont en moyenne 1 enfant à charge. Une part minime, soit 3,3%, est mineure. 42% étaient mariées et ont divorcé. Parmi les célibataires et les divorcées, 75% ont été délaissées par le père de l'enfant.

Tableau 1 : Situation matrimoniale des MC. (Source : Enquête, 2021 ; Auteurs, 2023)

Situation matrimoniale	Arrondissement 1	Arrondissement 3	Arrondissement 4	Total
Célibataire	56 (56,6%)	21 (21,2 %)	85 (80,1%)	162 (53,1%)
Divorcée	39 (39,4%)	75 (75,5%)	15 (14,1%)	114 (42,2%)
Veuve	4 (4,0%)	3 (3,03%)	6 (5,6%)	13 (4,2%)
Non réponse	1 (1,0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0,3%)
Total	100	99	106	305 (100%)

Plus de la moitié ont fréquenté le Collège. Ainsi, par rapport à la situation nationale où 76% de la population ont fréquenté le niveau primaire (INSTAT, 2019), le niveau d’éducation des MC est un peu plus élevé car 97,8% d’entre elles ont pu suivre une éducation de niveau primaire et plus. Parmi la population enquêtée, seulement 2% ne savent ni lire ni écrire. Le niveau d’éducation nous aidera à identifier ce qui pourrait être maîtrisé par les MC dans le choix du métier.

Tableau 2 : Niveau d’éducation des MC. (Source : Enquête, 2021 ; Auteurs, 2023)

Niveau d’éducation	Arrond. 1	Arrond. 3	Arrond. 4	Total
Ne sait ni lire ni écrire	2 (2.0%)	1 (1,0%)	3 (2,8%)	6 (1,9%)
Primaire	46 (46,0%)	16 (16,1%)	31 (29,2%)	93 (30,4%)
Collège	43 (43,0%)	61 (61,6%)	52 (49,1%)	156(51,1%)
Lycée	9 (9,0%)	19 (19,1%)	17 (16,0%)	45 (14,7%)
Université	0 (0,0%)	1 (1,0%)	3 (2,8%)	4 (1,3%)
Non réponse	0	1 (1,0%)	0	1 (0,3%)
Total	100	99	106	305

La majorité des MC ont un emploi. Toutefois, le fait de s’occuper de l’enfant constitue une contrainte. Plus de la moitié des femmes sont lavandières, le quart dans le commerce, et 7% des chercheuses d’eau gagnant en moyenne 83 000 Ar par mois soit 270 USD par année environ. Une MC avec un niveau primaire peut gagner environ 70 000 Ar par mois, alors qu’une autre ayant fait le lycée peut disposer de 92 000Ar. Ces montants constituent la moitié du revenu par tête au niveau national de 520 USD (Banque Mondiale, 2020). Cette faiblesse de la valeur du revenu des MC s’explique également par la nature des activités qu’elles exercent, qui sont toutes dans l’informalité. De ce fait, elles ne sont pas couvertes par le code du travail qui exige un SMIG de 200 000 Ar (Décret 2019-927 sur le salaire minimum d’embauche). Ainsi, presque la totalité a avancé que ce fonds est insuffisant pour leur survie. Par conséquent ces femmes font partie de la tranche de population vivant dans l’extrême pauvreté avec moins de 1 USD par jour pour survivre. Or, elles doivent également s’occuper de leurs enfants. Par ailleurs, la majorité des femmes n’ont pas bénéficié de formation, soit le travail qu’elles exercent ne nécessitant pas de compétences particulières (tels sont le cas des lavandières), soit du fait du problème

financier, elles ne peuvent y participer.

Les MC souffrent d’exclusion financière, c’est-à-dire « l’incapacité, la difficulté ou la réticence de groupes particuliers à accéder ou à utiliser les principaux services financiers qui sont nécessaires à leurs besoins » (Figet et Pinos, 2014). En effet, elles ne disposent ni de compte bancaire, ni de compte mobile, et elles n’ont pas accès à des services de microfinance. Comme leur niveau de revenu est très faible, ainsi, le problème financier constitue un sérieux blocage leur empêchant à ouvrir un compte. La majorité des MC consomment tout de suite les montants qu’elles gagnent et vivent au jour le jour. Elles ne disposent pas de ce fait d’épargne.

III.1. Aspirations, besoins et talents des MC

La majorité des MC ne sont pas satisfaites de leurs emplois actuels et veulent exercer de nouvelles activités. Il a été observé que pour un revenu durable, 37% des répondants étaient intéressés par des emplois permanents avec des salaires mensuels fixes et 34% étaient prêts à se lancer dans la création de leur propre entreprise pour espérer de pouvoir gagner plus. Ainsi, si plus de la moitié sont lavandières, elles préfèrent devenir soit vendeuses dans le secteur du textile, soit femmes de ménage, ou bien effectuer de la restauration. Toutefois, elles préfèrent ne pas travailler la nuit (75%). Par contre la nécessité de force physique ne constitue pas une contrainte (68%). Le tableau suivant montre les métiers qu’elles voudront exercer suivant le rang de préférence. Ainsi, elles espèrent gagner au moins le double de leur revenu actuel (223 500 Ar au lieu de 83 227 Ar en moyenne), soit un peu plus élevé que le salaire minimum d’embauche SMIG (2019) à Madagascar qui est de 200 000 Ar.

Tableau 3 : Rang des métiers que les MC veulent exercer. (Source : Enquête, 2021 ; Auteurs, 2023)

Rang	Métier
1	Commerce
2	Femme de ménage
3	Coupe et couture
4	Coiffure
5	Travail en zone franche

Comme il a été annoncé précédemment, les MC souhaitent trouver un meilleur emploi qui leur permettrait d’avoir les moyens financiers suffisants afin de satisfaire leurs besoins quotidiens. Dans la recherche de ce meilleur emploi, les compétences particulières et les talents des MC devraient être considérés. Notons que les talents des MC concernent spécialement la coiffure (28%), coupe et couture (25%), danse (12%) et la cuisine (11%).

III.2. Identification des métiers

Après identification des aspirations des MC et de leurs caractéristiques, les métiers dans lesquels elles pourront exercer ont été déterminés. La détermination de la première liste de branches d’activité a été faite sur la base des informations principales obtenues. Elles concernent notamment leurs compétences et leurs aspirations qui sont résumées dans le graphique suivant (Voir Tableau 4, p. 201).

Compte tenu de ces informations, l’analyse du côté de la demande nous a permis de retenir comme potentielles branches :

- Service de nettoyage,
- Textile, habillement et accessoires incluant la coupe et couture et le travail en zone franche,
- Formation de danse,
- Coiffure et esthétique,
- Tourisme, hôtellerie et restauration,
- Télécommunication.

Notons qu’aucun rang n’a encore été attribué, les désirs et compétences ont été juste combinés. Du côté des offreurs de ces services, les entretiens effectués ont fait ressortir les éléments dans le tableau 4 suivant.

Il a été constaté qu’il y a très peu de services de nettoyage formel au niveau des trois arrondissements. Il s’agit d’une société ou entreprise qui recrute et forme des femmes de ménages afin de réaliser le nettoyage d’entreprises. Leur salaire en tant qu’activité formelle est un peu plus élevé que le SMIG et le revenu souhaité par les MC. Les femmes de ménage ne travaillent pas la nuit, elles assurent le nettoyage des entreprises pour une durée de 5 heures en moyenne et font un compte rendu de leurs activités auprès de leur société ou entreprise d’origine. Ainsi, les femmes exerçant ce métier pourraient avoir plus de temps pour s’occuper de leur enfant. Toutefois, en matière de concurrence, en raison de l’abondance de femmes de ménages œuvrant de manière informelle sans passer par ce service de nettoyage, les responsables de ce service ont affirmé qu’il y a de ce fait beaucoup de concurrence. La différence entre travailler de manière indépendante et informelle et intégrer ce genre de société se situe notamment au niveau des salaires. En effet, les enquêtes effectuées ont montré que le salaire moyen d’une femme de ménage informelle tourne autour de 90 000 Ar, alors que les sociétés engageant ces femmes les paient au-delà du SMIG.

Le secteur textile comprend à la fois les activités de coupe et couture indépendante et les activités en zone franche. Pour les activités indépendantes, le revenu mensuel moyen perçus par les femmes est de 300 000 Ar environ dépendant de l’existence de marché et elles sont libres de gérer leur horaire de travail. Les femmes couturières enquêtées ont affirmé que la concurrence est moyenne. Le problème réside notamment dans la non régularité des revenus perçus, d’autant plus qu’actuellement, il y a prépondérance de vêtements importés. Pour ce qui est du secteur des zones franches, les MC peuvent effectuer des tricotages, maintenance, machinisme et coupe et couture. Les zones franches peuvent recruter 200 à 500 femmes par année. Le revenu moyen est de 215 000 Ar par mois. Contrairement au métier de couturière indépendante, les MC ne sont pas libres pour la gestion de leur emploi du temps mais leur salaire est fixe. La concurrence a été également perçue comme moyenne.

Etant donné le talent de certaines MC, nous avons également retenu comme potentiel métier porteur la danse. Ainsi, elles pourraient exercer en tant que formatrice de danse. La concurrence est perçue comme moyenne. L’avantage de cette activité c’est qu’il ne s’agit pas d’activité permanente. En effet, les cours de danse se passent notamment durant les périodes en dehors des jours de travail. Ainsi, les MC peuvent exercer d’autres activités en même temps. Selon nos enquêtes, les séances sont disponibles 2 ou 3 fois par semaine pour un revenu de 337 000 Ar par mois en moyenne. Toutefois, pour pouvoir effectuer cette activité, les MC doivent détenir un certificat et une certaine expérience en danse.

Concernant la coiffure et esthétique, soit les MC détiennent leur propre salon de coiffure, soit elles travaillent dans un salon pour le compte d’autres personnes. En effet, il y a des salons renommés qui peuvent recruter 2 à 3 personnes. Toutefois, nos enquêtes ont montré qu’il est plus avantageux de créer son propre salon. En effet, en tant qu’employées dans un salon elles gagnent environ 150 000 Ar par mois, alors que selon nos enquêtes, en étant indépendantes, elles peuvent gagner jusqu’à environ 500 000 Ar par mois. Mais ce montant dépend toutefois de la quantité de clients reçus et la concurrence a été perçue comme élevée. Pour pouvoir réaliser cette activité, il y a malgré tout quelques conditions dont notamment la disposition de certificat en coiffure et esthétique et de matériels pour la réalisation des

activités (selon les entretiens auprès des offreurs de services, 2022). Ainsi, les MC choisissant cette voix auront besoin de fonds de démarrage pour financer leurs activités.

Pour le secteur hôtellerie et restauration, de nombreuses MC ont affirmé vouloir travailler dans le secteur du commerce notamment concernant la vente d’aliments. Lors de nos enquêtes, nous nous sommes notamment tournés vers le secteur formel. Pour être femmes de chambre ou cuisinières, il n’y a aucune condition requise, les femmes étant formées avant de prendre leur poste. Le revenu mensuel moyen est de 241 500 Ar, toutefois, la durée de travail dépasse les 8h normales par jour, sachant que les MC doivent également s’occuper de leurs enfants.

Enfin concernant la branche d’activité « télécommunication », elle pourrait connaître une forte expansion suite à la pandémie du Covid-19. Cette branche couvre plusieurs activités touchant la téléphonie, l’Internet et les développements informatiques (exemple de métiers : métier en centre d’appel, taxi-phone, etc...) (Ministère de l’Economie et des Finances, 2023). En effet, les barrières sanitaires ont contraint la population mondiale à ne se contacter qu’à distance. Les activités dans le cadre de cette branche d’activités concernent l’achat et vente de crédits et la promotion des appels téléphoniques. Bien qu’il y ait de nombreux concurrents dans cette branche, le revenu perçu reste en dessus du montant souhaité par les MC.

En associant les informations sur l’offre à la désirabilité et talents des MC, le tableau n°5 (*p. 202*) constatant les notes attribuées à chaque branche a été obtenu.

Par conséquent, **les premiers métiers seraient relatifs aux activités réalisées dans le secteur textile, habillement et accessoires ensuite celles liées au nettoyage et le tourisme, l’hôtellerie et restauration.**

III.2.1. Textile, habillement et accessoires

Ce secteur regroupe la filière Coupe et Couture et broderie et la filière accessoire. Pour celles dans le salariat, les métiers en Zone Franche sont envisageables tandis que pour celles en auto-entrepreneariat, elles peuvent devenir couturières, brodeuses, décoratrices, ou maroquinières. Notons que parmi les métiers listés ci-dessous, ont été retenus uniquement ceux correspondant aux compétences des MC¹⁰⁹ (*voir Tableau au n°6, p. 203*).

III.2.2. Service de nettoyage

Dans ce métier, les MC seront intégrées dans une entreprise de nettoyage qui les enverront assurer le nettoyage des autres entreprises ou domiciles lui demandant son service. Elle consiste à envoyer selon les créneaux horaires des clients, des MC pour effectuer les tâches de ménage et d’entretien. Cette entreprise serait une solution face à la précarité des travaux domestiques¹¹⁰ et les surcharges de travail dans le cadre de l’exercice de ces métiers (OIT, 2012). La formalisation constitue une alternative face au problème financier et la non-satisfaction du niveau de revenu généré à partir de l’exercice de ce métier.

III.2.3. Hôtellerie et restauration

La Filière Restauration et la filière Cuisine et pâtisserie ont été retenues compte tenu des aspirations des MC. Pour celles qui feront du salariat, les métiers proposés dans le cadre de la filière restauration seront retenus. Les MC peuvent travailler pour les grands restaurateurs installés au sein de chaque arrondissement. Tandis que pour l’auto-entrepreneariat, il s’agit de promouvoir la création de son propre restaurant, pâtisserie ou gargote (*voir Tableau n°7, p. 204*).

109 En effet, il y a des métiers comme chef de chaîne ou technicienne en usinage qui nécessite un diplôme bacc+2.

110 Selon l’article 1 de la convention (n° 189) sur les travailleurs domestiques, 2011, il s’agit de travail effectué au sein de ou pour un ou plusieurs ménages.

Tableau 4 : Caractéristiques des métiers potentiels à effectuer par les MC.
(Source : Enquête, 2021 ; Auteurs, 2023)

Secteur	Croissance dans l'économie	Croissance de recrutement	Compétence requise	Revenu (Ar)	Travail nuit	Durée de travail	Concurrence	Disponibilité de formation
Service de nettoyage	4,7	10	0	250 000	0	5h	1	1
Textile, habillement et accessoires	6,4	300	1	227 000	0	8h	2	1
Enseignante ou formatrice de danse	4,3	1	1	337 000	0		2	1
Coiffure	ND*	1	1	529 000	0	8h	1	0
Tourisme, hôtellerie et restauration	30,5	4	1	241 500	0	9h30	1	1
Télécommunications	10,2	1	0	271 000	0	8h	1	0

*ND : Non Disponible

Tableau 5 : Notes attribuées à chaque branche

Secteur	Croissance dans l'économie	Croissance de recrutement	Compétence requise	Revenu	Travail nuit	Durée de travail	Concurrence	Disponibilité de formation	Désirabilité	Talents	Total
Service de nettoyage	3	5	1	3	0	6	1	1	5	2	27
Textile	4	6	0	1	0	5	2	1	4	5	28
Enseignante ou formatrice de danse	2	3	0	5	0	5	2	1	3	4	25
Coiffure	1	3	0	6	0	5	1	0	2	6	24
Hôtellerie et restauration	6	4	0	2	0	4	1	1	6	3	27
Télécommunication	5	3	1	4	0	5	1	0	1	1	21

Tableau 6 : Les métiers à exercer dans le cadre du secteur Textile, habillement et accessoires.
(Source : MEFTP, Auteurs, 2023)

Filières	Salariat	Auto-entrepreneariat
COUPE ET COUTURE/ BRODERIE	Couturière	Couturière
	Brodeuse	Brodeuse
	Machiniste en confection	Décoratrice intérieur
	Technicienne de maintenance en machine à coudre industrielle	Décoratrice événementielle
	Agent de méthode (Qui produit et fabrique des modèles.)	
	Dessinatrice	
	Modéliste (Construit un prototype du vêtement, puis en dresse le patron.)	
	Assembleuse	
	Boutonnière	
	Finisseuse	
	Smokeuse	
	Coupeur	
	Contrôleur de qualité	
ACCESSOIRE		Maroquinière

Tableau 7 : Les métiers à exercer dans le cadre du secteur Tourisme, hôtellerie et restauration : distinction entre salariat et auto-entrepreneariat. (Source : MEFTP, Auteurs, 2023)

Filière	Salariat	Auto-entrepreneariat
RESTAURATION	Commis de restauration	
	Commis de cuisine	
	Chef Barman	
	Serveuse barman	
	Serveuse	
	Chef de partie*	
CUISINE/PATISserie		Pâtissière
		Cuisinière

* Spécialisée dans l’élaboration d’un type de plat précis. Ainsi elle peut être poissonnière, rôti-seuse, bulangère, saucière, pâtissière.

Discussion et conclusion

Il a été observé que les MC enquêtées font partie de la tranche de la population en extrême pauvreté, gagnant moins de 1 USD par jour. Ayant en moyenne un niveau secondaire, donc un niveau d’étude supérieur à la majorité des Malagasy, la majorité ont un emploi mais ne sont pas satisfaites des activités qu’elles effectuent et veulent exercer dans d’autres domaines. Or, malgré l’existence de centres de formation, les frais d’adhésion sont élevés par rapport au revenu des MC. En effet, le principal obstacle qui les empêche de se développer pleinement est l’insuffisance de moyens financiers. De ce fait, elles souffrent notamment de l’exclusion financière. Elles ne disposent d’aucun compte monétaire, la faiblesse de leur revenu justifie cette situation.

Etant donné l’évolution des offres de travail, la disponibilité de ces offres et les caractéristiques des MC en matière de capital humain ainsi que leurs souhaits, les résultats des analyses effectuées ont soulevé trois métiers potentiels : les activités dans le secteur du textile, les emplois liés au nettoyage et le travail dans l’hôtellerie et la restauration. Ces derniers ont été identifiés en privilégiant les métiers formels permettant aux MC d’avoir un revenu stable et supérieur au SMIG. L’objectif est de leur donner l’opportunité d’exercer un travail décent. Pour que ces métiers puissent générer des revenus correspondant au montant souhaité par les MC, il est nécessaire de les formaliser. En effet, il a été constaté que le niveau de revenu des métiers informels pratiqués par les MC reste inférieur au SMIG.

Que ce soit pour les salariats ou auto-entrepreneariats, dans l’exercice de ces métiers, des formations sont essentielles. Le secteur textile comprend les travaux en zone franche et les activités de coupe et couture indépendantes. Toutefois, l’exercice de ces métiers requiert une certaine compétence et expérience. Ainsi, au préalable, des formations tournées vers la coupe et couture ainsi que le machinisme industriel devraient être mises en œuvre. Etant donné que certaines MC, selon les enquêtes, disposent déjà de talents innés en la matière, le temps destiné aux formations ne devrait pas être très volumineux.

Concernant le nettoyage, plus de la moitié des MC ont déjà des expériences en la matière. Toutefois, une formation en nettoyage reste nécessaire.

Enfin, dans l’exercice des métiers liés à la restauration et cuisine, dans le cadre du salariat, la plupart des entreprises enquêtées fournissent des formations relatives à ces activités. Les MC sont par ailleurs libres de choisir parmi celles travaillant la nuit ou la journée. Toutefois la capacité d’accueil de ces entreprises est faible par rapport à la quantité des MC (environ 4 recrutements par année). Par ailleurs, l’horaire de travail dépasse celui souhaité par les MC et est en moyenne de 9h30. Cela pourrait constituer une

entrave dans la mesure où les MC doivent s'occuper de leurs enfants. Face à ce problème, les MC devraient effectuer un travail indépendant toujours dans cette branche. Bien que l'horaire puisse rester invarié, elles peuvent en même temps prendre soins et garder un œil sur leurs enfants. Dans ce cadre, une formation des MC en cuisine, en pâtisserie et la notion d'hygiène est nécessaire. Par conséquent une collaboration avec les centres de formations fournissant ces offres peut être nécessaire.

Les résultats de cette recherche sont conformes à la théorie de la prospection de l'emploi de Stigler (1960). En effet, selon cette théorie, les emplois devraient d'abord correspondre aux besoins, préférences et compétences des individus. La recherche d'emploi est ainsi un processus dynamique dans lequel les emplois sont évalués selon les critères des individus. Ainsi, cette recherche a permis d'identifier les métiers potentiels pouvant être exercés par les MC. La rémunération des emplois identifiés pourrait être perçue comme acceptable selon les MC, ces métiers pourraient favoriser le développement personnel et l'insertion sociale des MC. Ils correspondent à leurs compétences et désirabilités. Toutefois, la sécurité sur le lieu de travail, notamment des travaux en zone franche, et l'accès à la protection sociale restent encore à analyser pour que ces métiers correspondent effectivement à la notion de travail décent.

Bibliographie

- Adjamagbo, A., Antoine, P., & Delaunay, V. (2004). Naissances prémaritales au Sénégal: confrontation de modèles urbain et rural. *Cahiers Québécois de Démographie*, 33(2), 239–272.
- Bourdieu, P. (1980). Le capital social. *Actes de La Recherche En Sciences Sociales*, 31(1), 2–3.
- Brown, E., & Lefaucheur, N. (2013). Childhood Difficulties, Premature Entry into Adulthood, and Victimization: The Example of Martinique. *Revue Francaise Des Affaires Sociales*, 1, 54–75.
- Eliona Kulluri Bimbashi, S. M. (2015). Experience of single mothers in the labour market; Comparative study in Albania and Bosnia Hercegovina. *European Scientific Journal*, 11(23)(23), 60–69. <http://ejournal.org/index.php/esj/article/viewFile/6069/5846>
- Garenne, M., & Halifax, J. (2000). La fécondité prémaritale en Afrique sub-saharienne. Une évaluation de son ampleur à partir des enquêtes démographiques et de santé. *La Chronique Du CEPED*, 19.
- Jordal, M., Wijewardena, K., & Olsson, P. (2013). Unmarried women's ways of facing single motherhood in Sri Lanka—a qualitative interview study. *BMC Women's Health*, 13, 1–12.
- Lefaucheur, N. (2019). Des filles-mères aux familles monoparentales: Nadine Lefaucheur commente La mère célibataire et son enfant, 1968; Familles monoparentales, 1979 et Après la séparation, 1988. *Informations Sociales*, 2, 58–65.
- Locoh, T. (2003). Baisse de la fécondité et mutations familiales en Afrique subsaharienne. *Questions de Population Au Mali*, 129–158.
- McKeever, M., & Wolfinger, N. H. (2012). Over the long haul: The persistent economic consequences of single motherhood. In *Economic stress and the family*. Emerald Group Publishing Limited.
- Mkhize, N., & Msomi, R. (2016). African Single Mothers' Experiences of Work and Career in South Africa. *Journal of Comparative Family Studies*, 47(3), 323–342. <http://www.jstor.org/stable/44109629>
- Mondain, N., Delaunay, V., & Adjamagbo, A. (2005). Maternité et mariage en milieu rural sénégalais: quel avenir pour les mères célibataires? *Santé de La Reproduction Au Nord et Au Sud. De La Connaissance à l'action, Actes de La Chaire Quetelet 2004*, 111–130.
- Ntoimo, L. F. C., & Mutanda, N. (2020). Demography of single parenthood in Africa: patterns, determinants and consequences. *Family Demography and Post-2015 Development Agenda in Africa*, 147–169.
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Brousson Press.
- Rahou, Y. (2006). Les mères célibataires: une réalité occultée. *Revue d'Etudes et de Critique Sociale*, 1, 47–60.
- Raniga, T., Boecker, M., & Mthembu, M. (2019). Economic experiences and sustainable livelihoods of single mothers employed in the formal work sector in Germany and South Africa. *Social Work*, 55, 379–390. http://www.scielo.org.za/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0037-80542019000400003&nrm=iso