



Zo Patricia RANDRIAMANGA

**Les stratégies de lutte contre la migration des jeunes des
régions : proposition d'un modèle pour Madagascar**

Mémoire présenté

à l'Université Internationale de Langue Française
au service du Développement Africain

Université Senghor

Pour l'obtention du diplôme de Master en Développement

**DÉPARTEMENT ADMINISTRATION – GESTION
(SPÉCIALITÉ : MANAGEMENT DE PROJET)**

Alexandrie
Egypte
2005-2007

DÉDICACES

Au Seigneur Dieu Tout Puissant, qui ne m'a jamais abandonnée, qui a été présent à chaque instant de ma vie, a partagé mes joies et mes peines, m'a soutenue et relevée dans les moments pénibles,

À ma mère, une femme extraordinaire, que j'admire pour son courage, sa force, sa patience et son ouverture d'esprit, et qui ne cesse de m'encourager et de me soutenir dans mes efforts,

À mon père, ma grand-mère et tous les êtres qui m'étaient chers et qui nous ont précédés, qui ne pourront malheureusement plus apprécier ce travail.

RÉSUMÉ

Le domaine d'étude traité dans ce document concerne la migration des jeunes des régions rurales vers les grands centres urbains. Devenue fréquente ces dernières décennies, la migration interrégionale affecte en premier lieu les régions en difficulté économique par rapport aux zones urbaines. La migration met en péril l'avenir même des régions car elle entraînera à terme une insuffisance de la ressource humaine, facteur de production. Insuffisance, non seulement en termes de main d'œuvre ou de travailleurs qualifiés, mais aussi en termes de potentiels intellectuels capables de diriger et de générer des actions pour améliorer le développement des régions. Cette étude intitulée « Les stratégies de lutte contre la migration des jeunes des régions : proposition d'un modèle pour Madagascar » vise à proposer une stratégie adaptée au contexte de Madagascar pour limiter ce départ des jeunes des régions rurales vers les villes.

Cette étude présente une vue d'ensemble de la situation à Madagascar, pays d'origine, et au Canada francophone – la province du Québec – pays d'accueil où s'est également déroulé la période de mise en situation professionnelle. Paradoxalement, ces deux pays qui semblent à première vue totalement différents, connaissent le même problème. Certaines caractéristiques du phénomène et certaines approches de solution diffèrent. La présente étude commence ainsi par une présentation des principaux courants de pensées expliquant la migration. Puis, en deuxième chapitre, elle présente le cadre conceptuel d'intervention de la migration interrégionale. Ce cadre conceptuel regroupe les principaux concepts liés au phénomène et qui sont les plus fréquemment constatés : les raisons et les approches proposées par les programmes publics, ainsi que les résultats attendus de ces programmes. Également, ce chapitre explique la méthodologie adoptée. L'étude comporte aussi la présentation de la situation dans le pays d'accueil et dans le pays d'origine, respectivement en chapitre 3 et 4. Un état des lieux dans deux organismes œuvrant dans le cadre de la lutte contre l'exode rural des jeunes (un au Québec et un à Madagascar) tentera de mieux illustrer les situations. Ces chapitres essaient de mettre en exergue les principales actions et moyens mis en œuvre par ces organismes pour atteindre leurs objectifs, ainsi que leurs forces et faiblesses. Dans le dernier chapitre, la présente étude propose quelques pistes d'amélioration pour obtenir de meilleurs résultats ainsi que le plan de mise en œuvre de la proposition avancée.

Mots clé : Madagascar, migration interrégionale, exode rural, mobilité géographique, développement rural, développement régional, mise en œuvre, approche participative, amélioration continue, transférabilité.

TABLE DES MATIÈRES

DÉDICACES.....	II
RÉSUMÉ.....	III
<u>TABLE DES MATIÈRES.....</u>	<u>IV</u>
LISTE DES ACRONYMES.....	VII
AVANT PROPOS.....	IX
REMERCIEMENTS.....	XI
<u>INTRODUCTION.....</u>	<u>1</u>
<u>CHAPITRE 1.....</u>	<u>5</u>
<u>L'ANALYSE DU PHÉNOMÈNE DE MIGRATION DES JEUNES.....</u>	<u>5</u>
1.1. LES COURANTS DE PENSÉE.....	5
1.1.1. <i>L'analyse coûts-bénéfices</i>	5
1.1.2. <i>Le modèle relatif au cycle de la vie</i>	6
1.1.3. <i>Le modèle basé sur les conditions de travail</i>	6
1.1.4. <i>Le modèle de la division du travail</i>	7
1.1.5. <i>Le modèle de la société en réseau</i>	8
1.1.6. <i>Le modèle basé sur la constitution de la famille</i>	8
1.1.7. <i>Le modèle basé sur la recherche de soi</i>	8
1.1.8. <i>Rapport à l'espace et modèle gravitationnel</i>	9
1.1.9. <i>Le modèle d'investissement en capital humain</i>	10
1.1.10. <i>Le modèle basé sur la perception des régions</i>	11
1.2. SYNTHÈSE DES DIFFÉRENTS COURANTS DE PENSÉE.....	11
1.3. LES CONSÉQUENCES POUR LA RÉGION DE DÉPART.....	12
1.4. LES CONDITIONS D'UN ÉVENTUEL RETOUR.....	13
1.4.1. <i>L'emploi</i>	13
1.4.2. <i>Les mesures incitatives au retour</i>	13
1.5. LES STRATÉGIES OU PROGRAMMES EXISTANTS.....	13
1.5.1. <i>Le développement des régions</i>	14
1.5.2. <i>La réussite socioprofessionnelle des jeunes</i>	15
1.6. SYNTHÈSE DES PROGRAMMES GOUVERNEMENTAUX.....	15
CONCLUSION.....	16
<u>CHAPITRE 2.....</u>	<u>17</u>
<u>LE CADRE CONCEPTUEL DE L'ÉTUDE.....</u>	<u>17</u>
2.1. LE CADRE CONCEPTUEL DE L'ÉTUDE.....	17
2.1.1. <i>Le contenu du cadre conceptuel</i>	17
2.1.1.1. <i>Les raisons de départ</i>	17
2.1.1.2. <i>Les stratégies de développement rural</i>	19
2.1.1.3. <i>Les stratégies « jeunesse »</i>	20
2.1.1.4. <i>Résultats et impact des stratégies</i>	20
2.1.2. <i>Le cadre conceptuel général d'intervention de l'étude</i>	21
2.4. LA MÉTHODOLOGIE DE L'ÉTUDE.....	23
2.4.1. <i>Objectifs de l'étude</i>	23
2.4.2. <i>La méthodologie de l'étude</i>	23
2.4.3. <i>Les sources d'information</i>	24
2.4.4. <i>La méthode de collecte et les outils utilisés pour cette étude</i>	24
2.4.5. <i>Quelques concepts et définitions</i>	25
CONCLUSION.....	25
<u>CHAPITRE 3.....</u>	<u>26</u>
<u>LA SITUATION DANS LES RÉGIONS DU QUÉBEC.....</u>	<u>26</u>
3.1. LE PHÉNOMÈNE DE MIGRATION INTERRÉGIONALE AU QUÉBEC.....	26
3.1.1. <i>Les changements démographiques au Québec</i>	26

3.1.2. Les constats sur le phénomène de migration des jeunes au Québec.....	27
3.1.3. Les raisons de la migration des jeunes au Québec.....	27
3.1.4. Enquêtes, études et mise en place de stratégies.....	29
3.2. LE CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI COMTÉ ROBERVAL (CJE-R).....	29
3.2.1. Mandat.....	30
3.2.2. Organisation interne du CJE-R.....	30
3.2.3. Moyens mis en œuvre par le CJE-R.....	30
3.2.3.1. Ressources financières.....	30
3.2.3.2. Place Aux Jeunes Québec (PAJ Qc).....	30
3.2.3.3. La stratégie MigrAction.....	31
3.2.3.4. Ressources humaines et collaboration avec le milieu.....	31
3.3. ACTIVITÉS RÉALISÉES AU COURS DU STAGE.....	32
3.3.1. Méthodologie pour la collecte d'informations durant le stage.....	32
3.3.2. Activités réalisées.....	32
3.4. RÉSULTATS ET LEÇONS APPRISSES.....	33
3.4.1. Résultats obtenus par le CJE-R.....	33
3.4.2. Leçons apprises.....	33
3.4.2.1. La participation des autorités.....	34
3.4.2.2. Le style de gestion communautaire.....	34
3.4.2.3. La motivation des jeunes à revenir.....	34
CONCLUSION.....	34
CHAPITRE 4.....	35
LA SITUATION DANS LES RÉGIONS DE MADAGASCAR.....	35
4.1. LE PHÉNOMÈNE DE MIGRATION À MADAGASCAR.....	35
4.1.1. Une croissance démographique depuis 1975.....	35
4.1.2. Etat de la situation : la migration des jeunes vers les grands centres urbains.....	36
4.1.2.1. Qui sont-ils ?.....	36
4.1.2.2. Caractérisation de la migration : caractéristiques et causes.....	37
4.1.3. Les politiques de développement rural.....	38
4.2. DESCRIPTION DU PROJET JEUNES ENTREPRENEURS RURAUX (PROJER).....	39
4.2.1. Description du PROJER.....	39
4.2.1.1. Présentation du PROJER.....	39
4.2.1.2. Objectifs du PROJER.....	39
4.2.2. Les activités du PROJER.....	40
4.2.3. Les moyens mis en œuvre pour atteindre les objectifs.....	41
4.2.3.1. Les moyens financiers.....	41
4.2.3.2. Le fonctionnement interne du PROJER.....	41
4.2.4. Résultats obtenus.....	42
4.2.5. Forces et faiblesses du PROJER.....	43
4.2.5.1. Les Forces du PROJER.....	43
4.2.5.2. Les faiblesses du PROJER.....	43
CONCLUSION.....	44
CHAPITRE 5.....	45
VERS UNE STRATEGIE D'AMELIORATION.....	45
5.1. LES PROPOSITIONS DE PISTES D'AMÉLIORATION.....	45
5.2. PROPOSITION D'UN PLAN DE MISE EN ŒUVRE.....	46
5.2.1. La proposition : le programme « jeunes et régions ».....	46
5.2.2. Le Madagascar Action Plan (MAP).....	47
5.2.3. La stratégie proposée et le Madagascar Action Plan (MAP).....	47
5.2.4. Cible, Mission et objectifs.....	48
5.2.5. Objectifs spécifiques et orientations.....	48
5.2.6. Principes de fonctionnement.....	50
5.2.7. La conception.....	50
5.2.8. Les différents projets à l'intérieur du programme « jeunes et régions ».....	52
5.2.9. Les ressources financières.....	53
5.2.10. Les ressources humaines.....	54
5.2.11. Les ressources matérielles.....	54
5.2.12. Les ressources informationnelles.....	55
5.2.13. Le reporting.....	55

5.2.14. <i>Les démarches d'amélioration continue</i>	55
5.2.15. <i>Les propositions d'actions concrètes à réaliser : le plan d'action</i>	56
5.2.16. <i>L'évaluation</i>	61
5.2.17. <i>L'appropriation : le transfert</i>	61
5.2.18. <i>Les étapes de la mise en œuvre d'un projet</i>	61
5.3. CONDITIONS DE SUCCÈS ET DE TRANSFERABILITÉ.....	62
5.3.1. <i>Hypothèses conditionnant le succès du projet</i>	62
5.3.2. <i>Les conditions de transférabilité à Madagascar</i>	63
5.3.3. <i>Les forces de la stratégie proposée</i>	63
5.4. LES OPPORTUNITÉS ET MENACES.....	64
5.4.1. <i>Les menaces</i>	64
5.4.2. <i>Les opportunités</i>	64
CONCLUSION.....	66
CONCLUSION GENERALE.....	66
ANNEXES.....	68
LISTE DES ANNEXES.....	68
ANNEXE 1: QUELQUES DÉFINITIONS.....	69
ANNEXE 2: QUELQUES CHIFFRES SUR LE QUÉBEC.....	70
ANNEXE 3: QUELQUES CHIFFRES SUR MADAGASCAR.....	71
ANNEXE 4 : LE FORMULAIRE PROPOSÉ POUR L'ÉVALUATION DE L'EMPLOYÉ.....	72
ANNEXE 5: CADRE DE MESURE DES RENDEMENTS PROPOSÉ DU PROGRAMME "JEUNES ET RÉGIONS".....	74
ANNEXE 6 : ARTICLE DU « QUOTIDIEN ».....	76
ANNEXE 7 : EXEMPLE DE « DÉPLIANT-RÉGION ».....	77
BIBLIOGRAPHIE COMPLÈTE.....	78

LISTE DES ACRONYMES

CA	: Conseil d'administration
CIRANO	: Centre Interuniversitaire de Recherche en Analyse des Organisations
CJE	: Carrefour Jeunesse-Emploi
CJE-R	: Carrefour Jeunesse-Emploi comté Roberval
CJS	: Coopératives Jeunesse de Services
CLD	: Comité Local pour le Développement
CLE	: Centre Local d'Emploi
CP	: Comité de Pilotage
DSRP	: Document de Stratégie pour la Réduction de la Pauvreté
EDS	: Enquête Démographique et de Santé
EDSMD-III	: 3 ^e Enquête Démographique et de Santé pour Madagascar
EPM	: Enquête Auprès des Ménages
FAD	: Fonds Africain de Développement
GCU	: Grands Centres Urbains
CUS	: Centres Urbains Secondaires
GRMJ	: Groupe de Recherche sur la Migration des Jeunes
IDH	: Indice de Développement Humain
INSTAT	: Institut National de la Statistique (Madagascar)
ISQ	: Institut de la Statistique du Québec
JER	: Jeunes Entrepreneurs Ruraux
MAP	: Madagascar Action Plan
MINAGRIE	: Ministère de l'Agriculture et de l'Élevage
MINENVEF	: Ministère de l'Environnement, des Eaux et Forêts
MRC	: Municipalités Régionales de Comté
NTIC	: Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication
ONG	: Organisation Non Gouvernementale
PADR	: Plan d'Action pour le Développement Rural (PADR)
PAJ Qc	: Place aux Jeunes Québec
PIB	: Produit Intérieur Brut
PNUD	: Programme des Nations unies pour le développement
PROJER	: Projet Jeunes Entrepreneurs Ruraux
PVD	: Pays en Voie de Développement
RGHP	: Recensement Général de l'Habitat et de la Population
RJR	: Rassemblement Jeunesse Régional
SADC	: Société d'Aide au Développement de la Collectivité
SAJ	: Stratégie d'Action Jeunesse 2006-2009
STATCAN	: Statistiques Canada
UNDAF	: Organisation des Nations-Unies pour l'Assistance au Développement

LISTE DES FIGURES ET TABLEAUX

FIGURE 1: LE CADRE CONCEPTUEL DE L'INTERVENTION.....	22
FIGURE 2: L'ORGANIGRAMME INTERNE DU PROJER EN 2006.....	42
FIGURE 3: LE PROGRAMME "JEUNES ET RÉGIONS" DANS LE MAP.....	47
FIGURE 4: LA STRUCTURE DE L'ENVIRONNEMENT EXTERNE DU PROGRAMME "JEUNES ET RÉGIONS"	51
FIGURE 5: ORGANIGRAMME INTERNE DU PROGRAMME "JEUNES ET RÉGIONS".....	54
TABLEAU A: CLASSEMENT DES COÛTS ET BÉNÉFICES.....	5
TABLEAU B: SYNTHÈSE DES COURANTS DE PENSÉE SUR LA MIGRATION DES JEUNES... 	11
TABLEAU C: SYNTHÈSE DES STRATÉGIES GOUVERNEMENTALES EXISTANTES.....	16
TABLEAU D: ÉVOLUTION DE LA POPULATION DES RÉGIONS DU QUÉBEC.....	27
TABLEAU E: TAUX DE CHÔMAGE DES 15-29 ANS DANS LES RÉGIONS DU QUÉBEC EN 2001	28
TABLEAU F: RÉPARTITION DES MIGRANTS SELON LEUR ORIGINE ET DESTINATION (%)	37
TABLEAU G: RAISONS DES MIGRATIONS.....	37
TABLEAU H: PAUVRETÉ ET ACTIVITÉ DU CHEF DE MÉNAGE.....	37
TABLEAU I: LES ÉLÉMENTS DU BUDGET DU PROJER.....	41
TABLEAU J: LES RÉSULTATS OBTENUS PAR LE PROJER.....	42
TABLEAU K: SYNTHÈSE DES FORCES ET FAIBLESSES DU PROJER.....	44
TABLEAU L: LE TABLEAU DES OBJECTIFS DU PROGRAMME "JEUNES ET RÉGIONS"	49
TABLEAU M: LE BUDGET ESTIMATIF DU PROGRAMME "JEUNES ET RÉGIONS".....	53
TABLEAU N: OUTIL PROPOSÉ POUR L'AMÉLIORATION CONTINUE.....	56
TABLEAU O: LE PLAN D'ACTION DU PROGRAMME "JEUNES ET RÉGIONS".....	58
TABLEAU P: TABLEAU DES FORCES, FAIBLESSES, OPPORTUNITÉS, MENACES, HYPOTHÈSES DE SUCCÈS.....	64
TABLEAU Q: LE CHRONOGRAMME DE LA MISE EN ŒUVRE DES PROJETS DU PROGRAMME "JEUNES ET RÉGIONS"	65

AVANT PROPOS

Ce document est présenté comme mémoire de fin d'études à l'Université Senghor, en vue de l'obtention du diplôme de Master en Développement, dans l'option « Management de Projet » du département Administration-Gestion. Le cycle de Master s'est déroulé sur deux années académiques (2005 à 2007) à Alexandrie, en Égypte. L'Université Senghor est une université internationale de langue française au service du développement africain. Elle est l'un des opérateurs directs de la francophonie.

Le sujet de l'étude porte sur la migration interrégionale des jeunes, des régions rurales vers les zones urbaines. L'étude a comme finalité de proposer une stratégie mieux adaptée à Madagascar, pour limiter cet exode rural des jeunes. La préparation de cette étude a comporté une partie théorique, principalement les recherches documentaires et la formation académique à l'université, mais aussi une partie pratique : le stage de mise en situation professionnelle de trois mois, de Mai à Juillet 2006, au sein d'un organisme traitant de la problématique de migration interrégionale des jeunes. La principale difficulté rencontrée était au niveau de l'accessibilité de la documentation compte tenu de la distance, et au niveau de l'existence même des documents. Pour le cas de Madagascar, les ouvrages traitant du sujet sont très rares. L'étude a adopté une approche dichotomique entre deux pays : Madagascar et la province du Québec au Canada.

Madagascar est une île de l'hémisphère Sud, situé dans le sud-ouest de l'Océan Indien. Aussi grande que la France et le Benelux (la Belgique, la Hollande et le Luxembourg) réunis, on l'appelle souvent « la grande île ». Ses plus proches voisins sont l'île de La Réunion et l'île Maurice à l'est. Le canal de Mozambique la sépare du continent africain à l'ouest. Elle apparaît comme une véritable île-continent avec 587.000 km² de superficie et plus de 5.000 kilomètres de côtes. Elle s'étend du cap situé à l'extrême nord, à celui situé à l'extrême sud sur une longueur de 1.500 kilomètres, et sur près de 500 kilomètres dans sa plus grande largeur. L'adjectif dérivé est « Malagasy » qui désigne également la population et la langue. Effectivement, l'une des spécificités de l'île est l'unicité de la langue que l'on y parle depuis toujours, le Malagasy, bien qu'il existe 18 tribus dans l'île. Le pays est divisé en six provinces autonomes : Antananarivo, Toamasina, Mahajanga, Fianarantsoa, Toliary, Antsiranana. La capitale, Antananarivo, est située dans la région des hautes terres centrales de l'île, dans la province du même nom. Le découpage territorial de l'île est organisé en provinces autonomes (six), elles-mêmes divisées en régions (vingt-deux), puis en sous-préfectures, en communes et enfin en « Fokontany », la plus petite unité administrative. Les régions viennent récemment d'être mises en place pour renforcer le découpage politico administratif du pays et les efforts de décentralisation. Le pays a sept grands centres urbains, il s'agit des six villes, chef lieu des provinces autonomes (du même nom que les provinces), et de la ville d'Antsirabe, à moins de 200km au sud d'Antananarivo.

Le Canada est situé dans le continent nord américain, à l'extrême nord avant l'océan arctique. Le Québec est l'un des dix États fédérés composant le Canada. Un État fédéré canadien a le pouvoir d'adopter et de modifier sa propre constitution interne. Le Québec qui possède une superficie de 1.540.681km², représente 15,4 % de la superficie du Canada. Il comptait 7 598 146 habitants en 2005, soit une très faible densité de 5,7 hab./km². C'est la province francophone du Canada, et la seule d'Amérique du nord. Le territoire québécois est divisé en 17 régions administratives, elles-mêmes divisées en municipalités régionales de comté (MRC) ou territoires équivalents et municipalités. Depuis 2004, chaque région possède une Conférence régionale des élus, responsable de la concertation et planification régionale. La présente étude a adopté les appellations des régions utilisées habituellement au Québec :

- les régions ressources ou régions périphériques, généralement situées au nord et dont les économies sont principalement basées sur les ressources naturelles : Bas-Saint-Laurent (01), Saguenay-Lac-Saint-Jean (02), Mauricie (04), Abitibi-Témiscamingue (08), Côte-Nord (09), Nord-du-Québec (10) et Gaspésie-îles-de-la-Madeleine (11).
- les régions centrales vivant plus d'industries modernes, de technologies et de services : Estrie (05), Laval (13), Lanaudière (14), Laurentides (15), Montérégie (16), Centre-du-Québec (17), Capitale Nationale (03), Outaouais (07), Chaudière-Appalaches (12).
- et la région métropolitaine de l'Île-de-Montréal, au cœur de laquelle se trouve la ville de Montréal, capitale de la province, définitivement urbaine et avec une économie basée sur les industries modernes de technologies et de services.

Comme évoqué plus haut, le stage de mise en situation professionnelle s'est déroulé dans un organisme communautaire du Québec. Il s'agissait du Carrefour jeunesse-emploi comté Roberval dans la ville de Dolbeau-Mistassini, dans la région du Saguenay-Lac-Saint-Jean, une des régions ressources. Dolbeau-Mistassini est la plus importante ville de la MRC de Maria-Chapdelaine, et la cinquième plus importante du Saguenay-Lac-Saint-Jean (en termes de nombre d'habitants). La MRC de Maria-Chapdelaine forme avec la MRC du Domaine-du-Roy le comté Roberval.

Inspirée d'une double expérience malagasy et québécoise, bien que mince, nous espérons que la présente étude apportera un résultat qui suscitera l'intérêt des responsables sur la problématique traitée.

NB : les définitions des termes marqués d'un astérisque (*) sont présentées en annexe 1.

REMERCIEMENTS

En premier lieu, nous exprimons notre reconnaissance à l'Université Senghor, pour nous avoir accueillis et formés pendant ces deux années académiques.

Nous exprimons également notre profonde gratitude envers Monsieur Brahim Meddeb, Directeur du Département Administration-Gestion de l'Université Senghor. Son aide, son soutien, sa disponibilité et ses compétences professorales ont été essentiels pour notre parcours académique.

Nous voudrions pareillement remercier les professeurs qui nous ont dispensés les cours et accordé un peu de leur précieux temps pour nous conseiller dans la conception de ce travail,

Nous ne saurions oublier d'exprimer notre reconnaissance envers les personnes qui ont bien voulu donner un peu de leur temps et partager un peu de leur compétence pour la rédaction de ce mémoire. Nous aimerions citer entre autres (par ordre alphabétique) : Madame Nawal Ben Taleb, *professeure à l'université d'Alger*; Monsieur Gilles Bergeron, *Directeur du Département des Sciences économiques et administratives de l'Université du Québec à Chicoutimi*; Monsieur André Delchef, *Regional Manager du Business Development Services Support Project en basse Egypte*; Monsieur Lucien Gendron, *Directeur du Centre Québécois de Recherche et de Développement de l'Aluminium*; Monsieur Brahim Meddeb, *Directeur du Département Administration-Gestion de l'université Senghor à Alexandrie*; Monsieur Amal Mourji, *professeur à l'Université de Casablanca*; Monsieur Sarobidy Tsohara, *Directeur des Transports, Ministère des Transports et des Travaux Publics de la République de Madagascar*.

Nous adressons aussi nos sincères remerciements au Carrefour jeunesse-emploi comté Roberval, sa coordinatrice et à tous les intervenants, sans qui nous n'aurions pas réussi le stage de mise en situation professionnelle. Nous citons en particulier Madame Joanne Doucet.

Nous remercions également très vivement Madame Suzanne Youssef, pour l'aide et l'assistance qu'elle nous a donnée durant notre formation à l'Université Senghor.

Nous n'oublions pas de remercier les membres de notre famille et amis pour leur aide et leur soutien moral.

Enfin, nous remercions toutes les personnes qui, de près ou de loin, ont contribué à la réalisation de ce mémoire de fin d'études.

INTRODUCTION

Les mouvements de population sont des phénomènes connus et pratiqués par les humains depuis toujours. La délimitation de migration* interrégionale ou internationale est apparue avec les découpages territoriaux dans les pays. Les individus se déplacent à la recherche d'une localité plus prospère, afin d'améliorer leurs conditions de vie. Mais actuellement, la migration est devenue un moyen fréquemment adopté par les individus pour tenter d'échapper à la pauvreté, c'est le cas des habitants des régions rurales de Madagascar. Ceci est dû notamment à la croissance économique de ces régions rurales qui n'a pas augmenté au même rythme que la population. Bien qu'ayant entraîné des retombées positives pour l'individu, les inconvénients à plus long terme des migrations pour les régions rurales, en général, semblent être plus importants. Il incombe donc aux acteurs du développement de trouver le juste équilibre entre croissance économique, urbanisation, mobilités géographiques et augmentation de la population. Cette dernière a connu une évolution grandissante ces dernières décennies à Madagascar.

En effet, le nombre de la population résidente de Madagascar a considérablement augmenté depuis l'indépendance avec une croissance démographique annuelle qui est passée de 1% en 1960 à 2,8% actuellement (UNDAF, 2003). Selon l'enquête auprès des ménages (EPM) de 2002 de l'Institut National de la Statistique de Madagascar (INSTAT), estimée à environ 6.400.000 en 1966, la population Malagasy comptait en 2003, 15.667.000 d'individus. Si ce taux de croissance démographique se maintient, le nombre de population enregistrée en 1993 doublera d'ici 2018 (INSTAT, 1993). La population est relativement jeune, avec une moyenne d'âge nationale de 21,9 ans (UNDAF, 2003). Le taux de fécondité encore élevé (l'EDS 1997 estimait l'indice synthétique de fécondité* à près de 6 enfants par femme) et la baisse relative de la mortalité infantile (102‰ en 1966 et 58‰ en 2003-2004 selon l'EDSMD-III) explique cette part importante des jeunes dans la population. Le pays peut donc compter sur une importante ressource humaine potentiellement active.

Mais, Madagascar connaît depuis plusieurs années une situation économique très difficile malgré une progression annuelle rapide du produit intérieur brut ou PIB* de 4,5% en moyenne vers la fin des années 90. Le développement économique a augmenté moins rapidement que la population, créant ainsi un déséquilibre. La proportion de Malagasy vivant en dessous du seuil de pauvreté monétaire avoisinait les 70% de la population totale en 2001 (DSRP, 2001). La crise politique post électorale de 2002 n'a pas arrangé la situation. Elle a entraîné une récession grave marquée par un taux de croissance de -12% (UNDAF, 2003). En 2003, le pays avait un PIB* par habitant parmi les plus faibles au monde évalué à \$294 (INSTAT, 2003). Depuis la normalisation en 2003, le

gouvernement a pris diverses mesures pour relancer l'économie. Selon l'EPM 2005 de l'INSTAT, le pays aurait connu une croissance économique entre 2004 et 2005 puisque le taux d'incidence de la pauvreté* aurait reculé de 3,4 points. Toutefois, il semble que les zones rurales n'ont que peu ou pas profité de la croissance car la pauvreté reste un phénomène essentiellement rural. Actuellement, 85% des pauvres vivent en milieu rural (DSRP, 2005).

Cette persistance de la pauvreté a pourtant des incidences sur le comportement des individus. Il apparaît chez une personne partiellement ou totalement dépourvue de moyens d'existence durable, un comportement qui la rend "étrangère" au processus de développement. Parmi les comportements néfastes au développement se situe la migration interrégionale ; l'immigration internationale étant insignifiante dans l'île en raison de sa situation géographique insulaire et éloignée des grands courants migratoires internationaux (DSRP, 2005). Bien que l'indice de mobilité résidentielle globale* ne soit pas encore élevé à Madagascar (16,6% selon le Recensement Général de l'Habitat et de la Population – RGHP - de l'INSTAT de 1993), la mobilité commence à prendre de l'ampleur. Les deux faits sont constatés concernant la migration. Le premier est que la migration interrégionale à Madagascar concerne les adultes aux âges actifs. En effet, 68% des migrants ont entre 10 et 44 ans, et leur moyenne d'âge est de 29,6 ans. Les tranches d'âge les plus mobiles se situent autour de la trentaine. Le deuxième est que les migrants se dirigent surtout vers les zones urbaines (toujours selon le RGHP de 1993, le nombre de migrants entrants dans les zones urbaines est 2,4 fois plus élevé que celui vers les zones rurales). D'après les enquêtes, les milieux urbains gagneront en population au détriment des milieux ruraux. Les projections de l'INSTAT prévoient que le taux d'urbanisation* passera de 23% à 42% entre 1993 et 2023, créant ainsi des difficultés aux régions d'accueil (urbanisation non maîtrisée) et aussi aux régions de départ (pénurie en ressources humaines). Ce dernier cas est spécialement inquiétant car l'utilisation de matériels d'exploitation agricole modernes est encore rare, et l'existence d'une main d'œuvre est indispensable pour les activités rurales. De plus, l'agriculture fournit environ 27 % du PIB* et 40 % des exportations et représente les moyens de subsistance directs pour 75 % de la population (DSRP, 2005).

A ce jour, pourtant, une stratégie pour limiter cette migration interrégionale des jeunes des régions vers les grandes villes n'existe pas encore à Madagascar. Les Gouvernements successifs ont surtout multiplié les stratégies et politiques en matière de développement rural. Ils espéraient certainement influencer négativement la migration à travers ces politiques. En effet, une région prospère n'aurait aucun mal à retenir ses habitants. De rares projets ont été mis en œuvre qui ont contribué à favoriser l'installation en région de jeunes ou le développement d'activités génératrices de revenus en zone rurale. Ces projets ont tous évolué dans le cadre de politiques agricoles ou de promotion de l'entrepreneuriat privé en milieu rural, mais non de la migration. Par ailleurs, la problématique ne

semble pas encore être parmi les principales préoccupations des chercheurs, car très peu d'ouvrages traitent du sujet. Seul l'Institut National de la Statistique (INSTAT) de Madagascar a effectuée des enquêtes sur la migration à Madagascar.

Etudier cette thématique semble donc très appropriée à ce stade de la situation. C'est ainsi que le choix du sujet de la présente étude a porté sur la migration des jeunes ruraux vers les grandes villes de Madagascar. Comme mentionné plus haut, les efforts du Gouvernement se sont focalisés sur le développement des régions, or, des causes autres qu'économiques existent. L'hypothèse de cette étude est donc la suivante : une stratégie qui conjuguerait les mesures pour aider les jeunes dans leur insertion socioprofessionnelle en région et pour dynamiser économiquement les régions devrait être efficace pour lutter contre l'exode rural des jeunes à Madagascar.

La présente recherche vise donc à proposer un modèle pour lutter contre la migration des jeunes des régions rurales de Madagascar. Plus spécifiquement, il vise, dans un premier temps, à recenser les écrits sur la migration interrégionale des jeunes : ses causes, ses conséquences, les stratégies existantes pour la limiter. Dans un deuxième temps, il vise à dégager le cadre conceptuel dans lequel évolue ce phénomène de migration des jeunes ruraux. Puis, il vise à présenter la situation dans un pays développé du nord, en dégageant les leçons apprises de l'organisme d'accueil lors de la mise en situation professionnelle. Ensuite, il cherche à présenter la situation à Madagascar à travers la présentation d'un projet qui a favorisé l'installation de jeunes entrepreneurs en milieu rural, en dégageant les forces et les faiblesses du projet. Enfin, il vise à proposer des pistes d'amélioration et la présentation d'un plan de mise en œuvre du modèle proposé.

Pour réaliser ces objectifs, les recherches ont concerné non seulement le pays d'origine, Madagascar ; mais aussi la province du Québec au Canada, pays d'accueil. Fortement industrialisé et développé économiquement, le Canada a détenu, de 1994 à 2000, le premier rang mondial en termes d'Indice de Développement Humain* (IDH). En 2006, le PNUD le plaçait au 3^e rang mondial (Gouvernement du Canada, Bureau du Conseil Privé, 2006). Mais curieusement, le Canada fait également face au problème de migration des jeunes des régions vers les centres urbains. En réalité, les régions éloignées du Québec connaissent des difficultés économiques depuis plusieurs années, poussant les jeunes à partir. En outre, les études, le désir d'autonomie et la richesse des activités culturelles et de loisirs dans les grandes villes favorisent également le phénomène. Plusieurs études confirment le bilan migratoire négatif dans les régions et la nécessité d'agir. Selon l'Institut Statistiques du Québec (ISQ), les populations des 7 régions ressources qui constituent 91,4% de la superficie totale du Québec, ne représentaient plus que 15,4% de la population totale québécoise en 2001.

Le but de cette approche est de s'inspirer – en partie – de l'expérience québécoise, afin de proposer des pistes de solution pour Madagascar, en tenant compte des conditions de transférabilité. Ainsi, après un approfondissement de la problématique, un stage de mise en situation professionnelle a été effectué. Il s'est déroulé au sein d'un organisme communautaire dans une des régions ressources du Québec : le Carrefour jeunesse-emploi comté Roberval. La récolte d'information sur le terrain s'est essentiellement faite à travers la participation aux activités et les entrevues avec les intervenants, et surtout les jeunes migrants et les jeunes de la région.

La présente étude tente de proposer une solution proactive à un problème actuel dans la société, qui mérite que l'on s'y intéresse plus sérieusement. Elle espère ainsi attirer l'attention des responsables sur la nécessité d'agir.

NB : les définitions des termes marqués d'un astérisque (*) sont présentées en annexe 1.

CHAPITRE 1

L'ANALYSE DU PHENOMENE DE MIGRATION DES JEUNES

La mobilité géographique est à la fois le résultat des changements socioéconomiques et du désir des acteurs de s'adapter ou de s'opposer aux nouvelles réalités (Laflamme et Deschenaux, 2004 : 139). La migration interrégionale commence à devenir un problème lorsqu'elle prend de l'ampleur et que les régions de départ et de destination sont systématiquement les mêmes, créant ainsi des déséquilibres entre elles. C'est d'autant plus alarmant car la migration des régions vers les villes menace le développement (baisse de la production), voire l'existence même des régions rurales de départs (dépeuplement). Mais elle a aussi un effet négatif sur le développement des régions urbaines car elles ont besoin de la production du secteur primaire, prédominant en régions rurales. Les responsables et les chercheurs ont essayé de comprendre le phénomène. Divers courants de pensée ont ainsi proposé des modèles expliquant la migration.

1.1. LES COURANTS DE PENSÉE

1.1.1. L'analyse coûts-bénéfices

Martin (2004 : 5-7) rapporte les travaux de Sjaastad (1962) sur les coûts et les bénéfices de la migration. Les migrants potentiels évaluent les coûts et les bénéfices d'une éventuelle migration et celle-ci est décidée si les bénéfices probables sont plus importants. Les coûts peuvent être d'ordre monétaire ou psychologique. Les bénéfices sont les opportunités qu'offre une région par rapport aux besoins des migrants. Le tableau suivant résume les coûts et bénéfices probables de la migration.

Tableau A: classement des coûts et bénéfices

Coûts monétaires	Bénéfices monétaires
-Frais de déménagement -Perte de salaire pendant les périodes qui suivent le déménagement (coûts d'opportunités) -Perte d'ancienneté -Perte de sécurité de l'emploi -Frais d'installation et de recherche d'emploi	Augmentation du revenu réel
Coûts psychologiques	Bénéfices psychologiques
-Séparation d'une région que l'on aime -Éloignement de la famille et des amis -Perte du réseau de contacts	-Augmentation de l'estime de soi -Possibilité de renouer contact avec la famille

Source : Martin (2004 : 6) et nos propres interprétations

A partir de cette appréciation coûts-bénéfices par l'individu, plusieurs modèles décrivant les migrations interrégionales ont été relevés.

1.1.2. Le modèle relatif au cycle de la vie

Gauthier (2004 : 22) explique que les motifs de migration correspondent aux différentes étapes du cycle de vie d'un individu. Cette raison fait apparaître le rapport du temps à l'espace : les impératifs de départs dépendent de l'âge ou de l'étape de la vie dans laquelle se trouve l'individu. A partir de 15 ans, c'est pour poursuivre des études, après la fin des études, c'est la recherche d'un emploi, puis vient la mise en couple et la formation de la famille. Ce sont les grandes étapes de la jeunesse. Pour les migrants ruraux, la première migration correspond souvent aux départs pour raison d'études (Gauthier, Molgat, Côté, 2001 : 18), et a lieu avant 20 ans, première étape du passage à la vie adulte. Toutefois, ce parcours n'est plus aussi rigide actuellement. La durée des études, l'attente d'un emploi stable et régulier ou l'expérimentation de divers domaines de travail amènent parfois les étapes à se chevaucher ou à s'entremêler.

Pour expliquer les départs pour raison d'études, Laflamme et Deschenaux (2004 : 139) soulignent l'importance du diplôme dans la société actuelle. Les changements actuels de l'environnement professionnel, de la mentalité et des modes de vie, ou encore les impératifs de la mondialisation ont modifié les conditions pour réussir dans la vie. Le diplôme confère à son détenteur un certain sentiment de satisfaction et d'accomplissement personnel. Il lui permet aussi d'accéder à un emploi bien rémunéré. Cela s'exprime aujourd'hui par le développement de la société du savoir, poussant ainsi les individus à acquérir plus de diplômes.

Les enquêtes de l'Institut National de la Statistique (INSTAT) à Madagascar ont démontré que les ménages les mieux instruits sont les plus riches (INSTAT, 2002 : 146). Ainsi, les individus ou ménages les moins instruits ou analphabètes ont plus de chance d'être pauvres (cf. tableau 07 en annexe). La population en a conscience et essaie de donner à ses enfants plus d'instruction que les parents n'en ont reçue.

1.1.3. Le modèle basé sur les conditions de travail

Les jeunes qui sont dans la phase « emploi » connaissent des difficultés sur le marché du travail en régions. Les conditions de travail sont beaucoup plus difficiles dans les régions rurales car elles enregistrent des taux de chômage élevés. Dupuy, Mayer et Morissette (2000 : 29) affirment que les différences entre les territoires, en ce qui concerne le chômage, expliquent certainement les pertes en jeunes gens de certaines régions. Les auteurs ne doutent pas que cela a eu et aura des répercussions sur les flux de migration. Joanis et Martin (2005 : 14) soulignent que le taux de chômage illustre la géographie de la vitalité économique des régions. Un taux de chômage élevé est donc un indice de l'incapacité des régions à retenir leur main d'œuvre et à offrir des perspectives d'avenir intéressantes. C'est ainsi que R.A. Malatest et associés (2002 : 22) mentionnent que l'accroissement des possibilités d'emploi en milieu rural est une haute priorité pour les jeunes.

Un autre indicateur utile pour comparer les conditions du marché du travail entre régions rurales et urbaines, est le niveau des salaires. Selon Dupuy, Mayer et Morissette (2000 : 3), le fait que les jeunes ruraux soient moins scolarisés que les jeunes urbains pourrait être reliée aux conditions de travail, expliquant ainsi les départs. Selon ces auteurs, comme les personnes très scolarisées gagnent généralement plus que leurs collègues moins scolarisés, l'écart des gains entre régions rurales et urbaines peut s'expliquer par cette différence.

1.1.4. Le modèle de la division du travail

Ce modèle pourrait expliquer ou compléter le précédent. Gauthier (2004 :27) cite Castells (1999) qui constate une sorte de division du travail à petite échelle entre les régions et les grands centres, dans la dynamique de la migration interrégionale. Les grandes villes sont les centres de décision et de production. Elles font appel à divers types de main d'œuvre, fournis par les régions ressources. De plus, hébergeant les grappes industrielles puissantes, elles offrent également des emplois qualifiés pour les diplômés. Les villes des régions se retrouvent à être les fournisseurs en employés qualifiés et en main d'œuvre pour les grands centres. Ainsi, si les petites localités arrivent à devenir des acteurs centraux dans certains domaines, elles pourraient renverser les sens des migrations.

Dupuy et al. (2000 : 4) confirment que le type d'emploi disponible en région diffère de celui disponible en ville. Ils ont avancé que si le degré de scolarité des jeunes ruraux est faible, c'est notamment parce-que les emplois offerts en région exigent moins de compétences que dans les régions urbaines. Les jeunes des régions sont plus susceptibles de travailler dans les secteurs primaires (agriculture, foresterie, exploitation minière) que leurs homologues urbains. Il est normal de constater, dans ce cas, le nombre peu important de jeunes ruraux possédant des études postsecondaires qui reviennent chez eux.

Gauthier (2004 : 23) explique ce non retour en régions en affirmant que les régions connaissent un déclin des activités des secteurs primaire et secondaire. Alors, qu'elles n'ont pas encore développé un secteur qui satisfèrait aux aspirations professionnelles des jeunes les plus scolarisés. On hésite donc à affirmer que les jeunes qui partent pour améliorer leur compétence à l'extérieur pourront retourner chez eux. Malatest et associés (2002 : 23) l'expliquent par le manque de possibilités d'emplois axées sur une carrière en région (difficulté à trouver un emploi intéressant et bien rémunéré). Ceci est dû notamment au nombre peu important d'employeurs et de possibilités d'emploi exigeant des compétences supérieures dans les collectivités rurales (évoqué aussi par Dupuy, Mayer et Morissette, 2000 : 4), ou encore au faible roulement du personnel, limitant ainsi l'accès à des emplois permanents et bien rémunérés, ou enfin, parce que les petites localités ont des difficultés à attirer les « gros » employeurs.

Enfin, Appleyard (1989 : 25) affirme également que les régions de départ n'ont pas la capacité d'offrir aux travailleurs qualifiés des emplois adéquats, bien qu'elles aimeraient qu'ils restent ou reviennent pour contribuer à leur développement. Mais elles sont incapables d'exploiter véritablement les compétences acquises par les jeunes, souvent « trop qualifiés », pour les emplois en région. Selon Appleyard, les régions d'origine formeraient pareillement plus de cadres qu'elles ne peuvent en absorber.

1.1.5. Le modèle de la société en réseau

Mais bien que les types d'activités se soient distingués entre milieu rural et urbain, ils restent liés par les échanges incessants et permanents, créant ainsi une sorte de réseau. Ce développement de la société comme un réseau souligne la position centrale des grandes villes dans les flux d'échanges économiques et de savoir (Leblanc et Molgat, 2004 :272). Les grandes villes sont le siège des grandes compagnies internationales, elles possèdent plusieurs universités ou centres de recherches. Il est indiscutable aussi que les jeunes veulent profiter de la multiplicité des activités socioculturelles en ville (Tremblay et Hamel, 2004). Bref, les villes sont au centre des échanges et le lien entre les différents flux et leurs acteurs. Les acteurs économiques et/ou sociaux s'installent, ou doivent s'installer, à proximité des centres des réseaux. L'intérêt de cette théorie réside dans le fait que vue sous cet angle, la migration n'est pas incontournable. Les acteurs peuvent participer dans les flux d'échanges aussi bien au centre du réseau que dans les petites localités.

1.1.6. Le modèle basé sur la constitution de la famille

Dans la plupart des cas, les auteurs soutiennent, suite à leurs enquêtes, que la raison familiale est une raison de départ pour une part non négligeable des migrants. Ils sont 15% à être partis pour suivre un conjoint au Québec. Par ailleurs, les femmes sont plus nombreuses que les hommes (Gauthier et al., 2001 : 20). À Madagascar, plus de 40% ont évoqué des raisons familiales comme le mariage ou la prise en charge par d'autres membres de la famille (INSTAT, 2002 :27). Mais ces raisons sont difficilement dissociables des raisons liées à l'emploi ou aux conditions de vie. La plupart du temps, le conjoint suivi a migré pour une de ces autres raisons (INSTAT, 2002 : 26).

1.1.7. Le modèle basé sur la recherche de soi

De nouveaux concepts apparaissent. Le modèle basé sur la recherche de soi n'a aucun rapport avec les gains financiers. Gauthier (2004 : 27) et différents auteurs qu'elle cite, soulignent que l'un des facteurs de la migration est la formation de l'identité à travers les expériences acquises par le changement. La migration apporte tout un lot de changements en matière d'emploi, de lieu de vie ou de réseaux. L'envie de vivre l'inconnu ou le désir d'autonomie amène vers de nouveaux lieux,

constituant ainsi à la fois de nouveaux défis. Réussir ce défi contribuera à la connaissance de soi et à la formation de l'identité. C'est un processus de détachement dont dépend la prise d'autonomie des jeunes adultes (Singly, 2000 cité par Leblanc et Molgat, 2004 :273). Et c'est à ce niveau que se situe la différence entre la migration d'hier et d'aujourd'hui. Cette dernière s'articule aussi sur la construction de soi plus que sur l'amélioration des moyens de subsistance.

De même, Dupuy, Mayer et Morissette (2000 :2) rappellent plusieurs auteurs qui ont démontré que la migration des régions rurales est attribuable en partie seulement aux raisons économiques. Beaucoup de jeunes déclarent être quand même disposés à déménager même s'ils trouvent un emploi dans leur localité. Ces auteurs en déduisent donc que d'autres facteurs interviennent dans la décision de partir, dont notamment le désir de vivre des expériences ou de combler d'autres aspirations. Leblanc et Molgat (2004 :271) concluent en rappelant la théorie de l'individualisation de Bauman (2001), Beck (1993), Giddens (1994a). Le développement de l'individualisme a libéré les individus des contraintes de la tradition et de l'appartenance impérative à un groupe social. Cela a fourni aux migrants plus de liberté dans les choix de conduite de leur vie, dont celui de partir de sa région d'origine.

A part les raisons liées aux études, à l'emploi et aux conditions de travail, et à la recherche de soi ou le désir d'autonomie, d'autres modèles sont avancés par les auteurs pour expliquer la migration.

1.1.8. Rapport à l'espace et modèle gravitationnel

Le modèle gravitationnel tente d'expliquer l'attraction des centres. Combes, Mayer et Thisse (2006, chapitre 5 : 1) rappellent la théorie de la gravitation de Newton selon laquelle les masses les plus lourdes attirent les plus légères, et la force d'attraction est réduite par la distance. Par analogie, on peut considérer les régions et leurs populations comme les corps qui interagissent et s'attirent dans l'espace des territoires. Les grandes villes urbaines constituent des masses plus lourdes en termes de population, de performance économique, d'espace urbain ou d'acteurs économiques. Combes et al. (2006) expliquent que l'observation des migrations à la fin du XIXe siècle a amené des auteurs comme Ravenstein (1885) à émettre des lois empiriques qui ont, plus tard, été assimilées à une extension de ce modèle gravitationnel. Selon ces auteurs, Ravenstein tentait d'expliquer l'intensité des mouvements migratoires en fonction de la taille des territoires concernés et de la distance qui les sépare. Plus la région est peuplée, plus l'individu aura l'impression que les opportunités d'emploi sont meilleures. Quant à la distance, l'individu est plus enclin à rejoindre dans un premier temps, la plus proche ville peuplée de sa région d'origine.

Le modèle constaté par Dupuy, Mayer et Morissette (2000 : 8) confirme la théorie de Ravenstein expliqué par Combes, Mayer et Thisse. Selon leurs enquêtes, les migrants ruraux ont

principalement tendance à quitter les régions rurales, et à se diriger vers une région urbaine de la même province que leur région d'origine (Dupuy et al., 2000 : 9). De même, Dupuy et al. (2000 : 9) ont démontré la théorie sur l'importance de la distance. Le taux de migrations rurales semble moins élevé quand la distance à parcourir pour atteindre un marché de travail prometteur est plus importante, en raison certainement aux coûts plus élevés de la migration.

1.1.9. Le modèle d'investissement en capital humain

Ce modèle est plutôt relatif à la physique sociale. Shearmur (2005) a expliqué ce modèle sur la base de travaux et théories d'économistes et sociologues, dont Lewis (1955), Becker (1964), Romer (1989), Courchene (1986) ou Cousineau et Vaillancourt (1987). Shearmur rapporte que dès 1955, Lewis insistait sur l'importance du capital humain et institutionnel pour le développement. Par la suite, Becker (1964) a intégré l'apport qualitatif du capital humain dans le progrès technologique et la croissance économique. Shearmur (2004 : 4) rapporte, ensuite, les réflexions de Romer (1989) selon lequel le capital humain peut être accumulé ou stocké comme tout capital physique, et augmenté grâce à des investissements (notamment le renforcement des capacités). Une augmentation du stock (en quantité et en qualité) de capital humain engendrerait donc une augmentation des bénéfices et donc des revenus (sous réserve d'une utilisation optimale). Becker a conclu qu'au niveau d'un territoire donné, celui qui possède un stock élevé de ce facteur de production devrait avoir un niveau de vie supérieur.

Cependant, Shearmur (2005 : 5) continue d'exposer que cette théorie n'est pas vérifiée en tous points en ce qui concerne les mobilités géographiques. Au niveau de l'individu, ou d'un pays, le stock de capital humain (compétence) lui est propre. Le raisonnement d'une possibilité d'un investissement ou d'un stockage de capital humain reste donc vérifié. Mais ce raisonnement n'est plus possible pour la région. Shearmur (2005 : 5) rapporte les réflexions de Courchene (1986) qui conclut qu'il y a une grande mobilité des individus qui sont attirés par les villes à salaires plus élevés. De plus, il est prouvé que les personnes les plus éduquées et les plus aptes à tirer profit des opportunités sont les plus mobiles (Cousineau et Vaillancourt, 1987 rapporté par Shearmur, 2005 : 5). Ainsi, les investissements d'une région en capital humain pourraient bénéficier à une autre région plus attractive et le stock pourrait diminuer. La mobilité reste donc un investissement, mais uniquement pour l'individu, suite aux formations et aux expériences professionnelles qu'il acquiert dans ses déplacements. Rejoignant cette idée, Appleyard (1989 : 25) cite Pravin Visaria (1974) sur l'immigration* internationale. Pour Visaria, les cadres nationaux sont au chômage ou sous-employés chez eux et la mobilité géographique ne saurait constituer une fuite de cerveaux, mais plus un phénomène d'épanchement.

1.1.10. Le modèle basé sur la perception des régions

Ce modèle, enfin, tente d'expliquer le désintéressement des jeunes à rester en région. Gauthier, Molgat et Côté (2001 : 49, 50, 52) expliquent que la plupart des jeunes sont tellement découragés par les opportunités d'emploi peu encourageantes et par le déclin économique de leur région d'origine, qu'ils ne souhaitent et n'envisagent même pas d'y retourner pour y vivre. Ils déplorent également la lenteur des décideurs locaux et une trop forte présence des adultes (Gauthier et al., 2001 : 53). Toutefois, grâce peut-être au maintien des liens familiaux, une majorité des migrants qui vivent à l'extérieur de leur région d'origine restent (très) intéressés par l'avenir de celle-ci. Ils n'excluent pas définitivement d'envisager d'y revenir vivre un jour. Enfin, l'analyse faite par les auteurs montre que le niveau d'intérêt pour l'avenir des régions d'origine diminue avec l'âge (Gauthier et al., 2001 : 52). Ceci pourrait s'expliquer par le renforcement de l'attachement et l'intégration dans les régions de migration au fil des années.

1.2. SYNTHÈSE DES DIFFÉRENTS COURANTS DE PENSÉE

Le tableau suivant synthétise les différents courants de pensée relevés dans la littérature. Les modèles trouvés peuvent être classés en trois catégories : les modèles basés sur les différentes étapes du cycle de vie d'un individu (les études, l'emploi puis la famille). Ensuite, les modèles basés sur la recherche de soi, le désir d'autonomie ou d'indépendance. Enfin, les autres courants de pensée comme le modèle basé sur la théorie de la gravité, le modèle basé sur l'investissement en capital humain et le modèle basé sur la perception des régions par les jeunes.

Tableau B: synthèse des courants de pensée sur la migration des jeunes

Catégorie	Domaine	Courant de pensée	Idées principales
Cycle de vie	Études	Modèle lié au cycle de vie, à la poursuite des études	Poursuite des études car non existence des programmes dans la région – Importance croissante des diplômes
	Emploi	Modèle lié aux conditions de travail	Taux de chômage et de sous-emploi (durée du travail, conditions salariales, type de travail non adéquat etc.) élevés en région – Niveau salarial bas en région
		Modèle de la division du travail	Type d'emploi en région ne nécessite pas de grandes compétences ni qualifications – Le secteur primaire est plus prédominant en région – Les jeunes qualifiés ne reviennent pas car non disponibilité d'emplois qualifiés – Impossibilité de faire carrière (bon travail, bon salaire)
		Modèle de la société en réseau	Les villes sont le centre du réseau, les régions fournissent les mains d'œuvre et travailleurs qualifiés
Famille	La famille	Départ pour suivre un conjoint, plus élevé chez les femmes.	
Autonomie	Besoin de se construire, d'autonomie	Modèle basé sur la recherche de soi	Désir d'indépendance, besoin de se construire à partir de nouvelles expériences ou de nouveaux défis

Autres	Physique sociale	Modèle basé sur la théorie de la gravité	La masse plus lourde, c-à-d les villes, attirent les masses plus légères – Impression que le centre de gravité offre plus d'emploi car plus peuplé.
	Economie	Modèle basé sur l'investissement sur le capital humain	La migration est un investissement pour l'individu car il acquiert plus de formation et d'expérience.
	Social	Modèle basé sur la perception de la région	La perception négative de l'avenir des régions empêche les migrants d'envisager un retour.

1.3. LES CONSEQUENCES POUR LA REGION DE DÉPART

Une première conséquence de cette mobilité géographique est constatée au niveau du marché du travail : d'abord elle entraînerait une pénurie de main d'œuvre. Roisin (2004) écrivait que pour le pays des migrants, le manque de main-d'œuvre dans certains secteurs économiques clés peut créer une détérioration dans les domaines sociaux et économiques vitaux du pays. Cela constitue ainsi une menace pour l'avenir des régions car il réduit le potentiel de développement des activités liées au volume de la population.

Ensuite, la conséquence la plus souvent évoquée est la « fuite des cerveaux ». Les migrations augmentent les difficultés économiques et sociales de la région de départ, car elle connaît une « pénurie » d'intellectuels et de travailleurs qualifiés, très importants pour l'économie. En effet, une part particulièrement importante des migrants est constituée par des hommes jeunes dotés d'une solide formation (Confédération Suisse, 2005).

Un effet plus subtil de l'exode des travailleurs qualifiés peut se faire sentir sur la qualité du marché du travail dans le pays. Le manque ou l'absence de partage des connaissances entre les travailleurs qualifiés et leurs pairs nationaux auront des conséquences négatives indirectes sur le niveau d'efficacité et de la productivité du territoire concerné (Roisin, 2004). Les plus expérimentés manqueraient de personnes qualifiées qui assureraient leur relève. De même, ceux qui partent pour acquérir plus de connaissances ne reviennent pas pour partager et appliquer ces connaissances.

Certains seraient pourtant tentés de dire que la migration aide les familles qui sont restés, grâce à l'aide envoyée par les migrants. Mais ces virements n'engendrent que des atténuations à court terme de la pauvreté en renforçant le pouvoir d'achat des familles restées au pays. Ils ne contribuent guère à la construction d'infrastructures susceptibles d'engendrer des changements radicaux dans une région ou un pays (Confédération Suisse, 2005).

Au niveau de la consommation, les personnes qualifiées ont des salaires élevés. Il a été évoqué tantôt que les personnes les plus éduquées gagnent plus que les autres. Elles peuvent ainsi se

permettre de faire des dépenses de consommation et d'investissement élevées. La diminution de ces deux caractéristiques réduit la croissance économique du pays (Roisin, 2004).

Enfin, une dernière conséquence réside au niveau de l'augmentation des dépenses publiques. S'il y a plus de personnes âgées que de jeunes dans une région, les dépenses publiques vont certainement augmenter (Gouvernement du Québec, 2004). C'est le cas, entre autres, des fonds de retraite, des besoins en soins de santé, de la sécurité ou des transports adaptés.

1.4. LES CONDITIONS D'UN EVENTUEL RETOUR

1.4.1. L'emploi

Gauthier et al. (2001 : 60) ont recueilli une proportion encourageante d'avis favorables des jeunes qui envisageraient le retour dans leur région d'origine si les circonstances s'y prêtaient. Que ce soit pour ceux qui sont partis à l'extérieur de leur région d'origine ou ceux qui sont restés (mais sont partis pour d'autres villes), la possibilité d'y gagner sa vie est la première condition pour un éventuel retour. De plus, ce choix augmente avec l'âge (Gauthier et al., 2001 : 61, 63). Pour le cas de Madagascar, par exemple, les possibilités de mieux gagner sa vie est, à la fois, une condition qui ferait reculer les départs, mais favoriserait aussi les retours. En effet, plus de la moitié des migrants évoquent l'emploi comme cause de la migration (INSTAT/EPM, 2002).

1.4.2. Les mesures incitatives au retour

Condé, J (1989, chapitre 20) soutient que les mesures facilitant le retour devraient exister pour encourager les migrants à revenir, aussi bien au niveau du pays hôte que du pays d'origine. Elles consisteraient en des politiques incitatives au retour dont des dispositions facilitant la réinsertion. Toutefois, la non existence de telles mesures pourraient s'expliquer par la réticence de ceux qui sont restés dans les régions d'origine. C'est le cas notamment quand le départ est considéré comme une réussite ou un privilège, un retour est associé à un échec que l'on se garde d'encourager. Fréchette et Assogba (2004 : 8) écrivent que parfois dans les régions, les jeunes commencent à intégrer très tôt l'idée que la réussite se passe ailleurs. Il arrive que les discours dans les écoles primaires ou dans la famille préparent tôt les élèves à partir pour réussir. Il importe donc de changer cette vision des régions en encourageant plutôt le retour. Des mesures incitatives y contribueraient fortement.

1.5. LES STRATÉGIES OU PROGRAMMES EXISTANTS

Pour tenter de limiter l'extension du phénomène, les gouvernements ont mis en place des stratégies. Certains visent directement la rétention ou le retour les jeunes en région. D'autres visent

le développement de la région, puisque la première raison de départ est la non satisfaction des besoins économiques dans les régions rurales.

1.5.1. Le développement des régions

Les politiques de développement des régions ont pour objectif la dynamisation du milieu rural grâce à la valorisation des secteurs d'activités dans ces milieux. Elles participent indirectement à limiter le départ des jeunes des régions puisqu'elles favorisent la création d'emploi ou l'amélioration des conditions de vie en régions rurales.

Pour cela, elles visent d'abord à améliorer la productivité des activités du secteur primaire prédominant en zone rurale et des activités génératrices de revenus comme l'artisanat, le travail du bois d'œuvre etc. La théorie des avantages comparatifs est appliquée, les régions sont encouragées à améliorer leur performance dans une production précise ou un domaine dans lequel elles excellent. Selon le cas, cette amélioration peut être une augmentation de la quantité ou de la qualité produite, mais aussi, une commercialisation réussie aux conditions souhaitées. C'est ainsi que les politiques sectorielles de transport et d'exportation sont liées à celle du développement rural.

Elles visent aussi l'émergence d'acteurs et de partenaires du développement rural. Il peut s'agir d'investissement en milieu rural avec comme finalité la création de nouveaux emplois et l'apport de gains économiques à la région. Il peut s'agir aussi du soutien aux associations de professionnels ou de consommateurs pour réguler les marchés. Les partenaires sont également indispensables pour le transfert des connaissances ou pour la formation sur le terrain des paysans, qui ne peuvent se déplacer pour assister à des formations en ville.

La prise de conscience, ces dernières décennies, que les ressources ne sont pas inépuisables, est constamment prise en considération. C'est ainsi que l'utilisation sans gaspillage des ressources naturelles est constamment une condition dans la quête d'une meilleure productivité. Ainsi, les luttes contre les feux de brousse ou les cultures sur brulis sont-elles toujours présentes dans les politiques rurales des pays en voie de développement (PVD).

Enfin, il est à noter que des réformes institutionnelles doivent être faites pour sécuriser l'investissement ou favoriser la création d'entreprises en milieu rural. A Madagascar, les réformes les plus urgentes concernent les secteurs fonciers, miniers ou les démarches de création d'entreprise. Une collaboration entre l'État, les communes urbaines et les communes rurales est aussi nécessaire : partenariat, soutien financier, soutien technique etc.

Sources : Gouvernement du Québec (pacte national de la ruralité 2007-2014, 2007), Gouvernement de Madagascar (DSRP, 2005 ; PADR, 1999).

1.5.2. La réussite socioprofessionnelle des jeunes

Les stratégies « jeunesse » visent surtout à fournir aux jeunes des moyens pour réussir sur le plan professionnel et individuel. Cela concerne notamment l'intégration socioprofessionnelle dans les milieux de vie, dans laquelle s'inscrit la lutte contre la migration des jeunes vers les villes. Les mesures mises en œuvre pour limiter cet exode rural sont fonction des raisons de la migration démontrées dans les différentes études sur le sujet.

Ces stratégies prévoient, par exemple, une réussite des jeunes des régions dans les études et les formations. Les plus diplômés gagnent souvent de meilleurs salaires que les moins diplômés (Dupuy, Mayer et Morissette, 2000 et INSTAT, 2002). Il est donc généralement admis que la réussite sociale et professionnelle passe par les études. Les mesures de renforcement de capacités sont ainsi développées pour une meilleure employabilité des jeunes. Des organismes spécialisés ont été créés pour aider les jeunes dans la réussite scolaire, la recherche de stages ou d'un emploi.

Les programmes et stratégies jeunesse ont aussi été prévus pour encourager les jeunes à devenir des acteurs actifs dans les régions. On peut citer, entre autres, la sensibilisation à l'entrepreneuriat, le développement d'investissements privés ruraux par des jeunes ou encore l'émergence de groupements de jeunes effectuant des travaux communautaires. Des actions d'accompagnement tel le financement du monde rural, sont nécessaires pour réussir.

Enfin, comme Condé, J (1989) le mentionnait, les mesures incitatives au retour sont nécessaires. Le retour dans sa région d'origine a des coûts : déménagement, nouveau logement, frais d'installation etc. Leur importance pourrait décourager certains à prendre la décision de revenir. Les autorités offrent, ainsi, parfois, des incitations monétaires à revenir, sous forme de crédits d'impôt. Il arrive aussi que les municipalités ou les acteurs du milieu proposent des avantages financiers (réductions de prix) ou des cadeaux de bienvenue.

Sources : Institut National de la Statistique (2002), Gouvernement du Québec (stratégie d'action jeunesse 2006-2009, 2006).

1.6. SYNTHÈSE DES PROGRAMMES GOUVERNEMENTAUX

Les solutions mises en œuvre à ce jour concernent donc deux domaines : le développement des régions et l'insertion socioprofessionnelle des jeunes en région. Les orientations des politiques de développement régional concernent surtout les réformes institutionnelles, l'appui aux acteurs et partenaires du développement rural, l'amélioration de la production avec une utilisation optimale des ressources. Les stratégies pour les jeunes visent, quand à elles, une intégration réussie et un

épanouissement en milieu rural. Les actions relevées concernent la réussite scolaire et professionnelle, le renforcement des capacités, l'insertion professionnelle mais aussi sociale ou encore la participation des jeunes dans les milieux de vie. Le tableau ci-après a été élaboré pour présenter les idées principales sur lesquelles ces stratégies ou projets reposent :

Tableau C: synthèse des stratégies gouvernementales existantes

Programme public	But	Idées principales	Exemple
Stratégies de développement rural	Dynamiser les régions rurales	<ul style="list-style-type: none"> - améliorer la productivité et la qualité des produits agricoles et des activités rurales - faire des réformes institutionnelles pour favoriser les investissements - favoriser l'accès aux marchés - favoriser l'émergence d'acteurs et de partenaires du développement rural - développer le financement en milieu rural - améliorer les infrastructures - respecter et utiliser sans gaspiller les ressources 	<ul style="list-style-type: none"> - Le plan d'action pour le développement rural à Madagascar (depuis 1999) - La politique nationale de la ruralité 2007-2014 au Québec
Stratégies pour les jeunes	Insertion socioprofessionnelle des jeunes en milieu rural	<ul style="list-style-type: none"> - réussite scolaire et éducative des jeunes - amélioration de l'employabilité, renforcement des capacités - développement d'initiatives économiques ou sociales des jeunes - aide pour la recherche d'emplois, de stages ou de formations - incitation à s'installer en région (aide monétaire, accueil, création de réseaux etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> - La stratégie action-jeunesse 2006-2009 au Québec - Les programmes ou projets ciblant les jeunes en milieu rural à Madagascar, les forums etc.

CONCLUSION

Les individus migrent pour répondre à des stimulations d'ordre économique ou autres. La décision de départ résulte de l'appréciation de la relation coûts-bénéfices entre plusieurs facteurs tels le temps, l'espace, les opportunités économiques, sociales ou culturelles recherchées. Différents facteurs existent que certains auteurs ont essayé d'expliquer à travers des modèles. Ces facteurs peuvent correspondre aux étapes de la vie (les études, l'emploi, la recherche d'un niveau de vie plus élevé, la mise en couple) ou autres (désir d'autonomie, attraction des grands centres etc.). Mais le nombre d'individus quittant les régions pour les grandes villes est de plus en plus croissant. Or, les régions comme les villes ont besoin d'une ressource humaine en milieu rural pour la continuité de la productivité du secteur primaire, comme pour la pérennité même des régions. Les Gouvernements ont ainsi tenté de mettre en place des politiques et des stratégies pour développer les régions rurales, ou pour limiter directement le départ des jeunes. Existe-t-il un cadre conceptuel qui traduit tous ces éléments au niveau d'un territoire. C'est ce qui va être présenté en deuxième chapitre.

CHAPITRE 2

LE CADRE CONCEPTUEL DE L'ÉTUDE

Le phénomène de migration vers les grandes villes est donc un phénomène qui intéresse de plus en plus les chercheurs ou les responsables étatiques. Des études ont été menées et ont mis en évidence les raisons de départ les plus fréquemment évoquées par les jeunes. Les Gouvernements ont mis en place des stratégies ou programmes pour essayer de limiter les impacts du phénomène, à l'instar du Gouvernement du Québec ou de Madagascar. Il semble donc que l'exode rural des jeunes évolue dans un cadre conceptuel général d'intervention. En effet, les modèles avancés par les auteurs ont été établis à partir d'observations dans plusieurs pays ou régions, confirmés par les enquêtes sur le terrain.

2.1. LE CADRE CONCEPTUEL DE L'ÉTUDE

2.1.1. Le contenu du cadre conceptuel

2.1.1.1. Les raisons de départ

Depuis les migrations de la fin du XIX^e siècle, les auteurs ont émis différentes théories et modèles sur la mobilité géographique. Certains modèles sont encore vérifiés, mais d'autres modèles existent actuellement. Les modèles présentés au premier chapitre peuvent être classés entre ceux qui sont basés sur les cycles de vie de l'individu (études, emploi, famille) et les autres (autonomie, attractivité des grandes villes etc.) ; ou encore entre ceux qui se basent sur des raisons d'ordre économique et ceux qui sont plus d'ordre social. Dans tous les cas, les migrants estiment que les bénéfices qu'ils tireront de la migration seront sûrement supérieurs aux coûts économiques et psychologiques de départ.

La première phase du cycle de passage à la vie adulte est la poursuite des études, au secondaire ou dans les universités. Les diplômes sont de plus en plus importants dans les sociétés actuelles. A part le sentiment d'accomplissement personnel que le diplôme procure, la probabilité d'être pauvre est moindre pour les individus les mieux instruits car ils peuvent accéder à des emplois mieux rémunérés. A titre d'exemple, à Madagascar, la pauvreté est insignifiante parmi les ménages dont le chef a accompli des études supérieures, à peine 0,2% d'entre eux sont dans la catégorie des plus pauvres (INSTAT/EPM, 2002). Ainsi, la première migration correspond souvent au départ du domicile parental pour poursuivre les études (Gauthier, Molgat et Côté, 2001). Ceci est particulièrement vérifié lorsque les établissements d'enseignement ou les programmes d'études

n'existent pas dans la région d'origine (Gauthier et al. 2001 :19). Les universités de Madagascar, par exemple, sont situées uniquement dans les six capitales provinciales.

D'autres auteurs attribuent à la migration des motivations économiques, comme les conditions de travail ou la division des secteurs de travail selon les régions rurales et urbaines. Les individus se déplacent dans un souci d'amélioration de leur condition et de leur niveau de vie. Les principales causes : les taux de chômage ou de sous-emploi élevés en région et les types d'emplois disponibles en région. Ces taux élevés s'expliquent par une insuffisance d'employeurs en région. Le faible roulement du personnel et les exigences d'ancienneté à l'embauche, au sein des rares gros employeurs, limitent souvent aussi toute ambition de carrière (R.A. Malatest et associés, 2002). Au Québec, par exemple, le taux de chômage dans la plupart des régions ressources est plus élevé que pour l'ensemble du Québec (Joanis, Martin et St-Cerny, 2004 :14). De plus, le type d'emploi offert est également à l'origine d'un déséquilibre de l'emploi entre les régions. Les régions rurales offrent souvent des postes dans les secteurs primaires (agriculture, élevage, pêche, foresterie, etc.), qui ne demandent pas de réelles qualifications. Les salaires en région sont ainsi moins élevés qu'en ville (Dupuy, Mayer et Morissette, 2000).

Les théories de la société en réseau ou de l'attraction qu'exercent les villes expliquent aussi ce souci d'amélioration des conditions de vie. Les territoires s'organisent actuellement comme un réseau de flux d'échanges commerciaux, sociaux ou culturels (Leblanc et Molgat, 2004). Les villes sont au centre de ce réseau et généralement, le centre de la production et des grandes décisions. Les acteurs des flux sont donc amenés à déménager vers les villes pour évoluer facilement dans cet univers. Le modèle de la gravité insiste sur le pouvoir d'attraction de la position centrale qu'ont les villes. Les grandes villes sont celles qui attirent car elles sont plus importantes en termes démographiques ou économiques. Par ailleurs, les individus pensent qu'il y a plus de possibilité d'emploi dans les villes les plus peuplées (Combes, Mayer et Thisse, 2006). Enfin, certains auteurs expliquent que la migration est comme un investissement pour l'individu (Shearmur, 2005). Ce dernier investit donc dans la migration pour augmenter ses chances d'améliorer son niveau de vie.

Mais les migrations ne sont pas uniquement d'ordre économique, mais aussi social, comme l'explique le modèle basé sur l'autonomie. La décision de migrer résulte d'un désir d'indépendance et d'un besoin de se construire ou de se trouver par l'intermédiaire de nouvelles expériences, de nouveaux défis (Gauthier, 2004). C'est ainsi que beaucoup de jeunes Québécois ont déclaré vouloir partir même s'ils trouvaient du travail dans leur région d'origine (Dupuy, Mayer et Morissette, 2000). Le modèle basé sur la famille explique la situation de ceux ou celles qui ont migré pour suivre leur conjoint(e) (Gauthier, Molgat et Côté, 2001). Les raisons familiales est l'une des deux premières raisons de migration à Madagascar. Elle est surtout évoquée par les non actifs, les

femme/homme au foyer, les étudiants et les personnes incapables de travailler (INSTAT, EPM, 2001).

En bref, les raisons constatés par les auteurs sont aussi diverses que les types de migrants (âge, région de départ, catégorie socioprofessionnelle etc.). Pour tenter de limiter, directement ou indirectement, cette migration, les Gouvernements ont mis en place des stratégies/ programmes qui peuvent avoir des impacts différents selon les pays.

2.1.1.2. Les stratégies de développement rural

Les programmes gouvernementaux qui existent actuellement concernent soit les efforts de développement rural et régional, soit les politiques d'accomplissement socioprofessionnel des jeunes. Les stratégies de développement visent la croissance économique des régions rurales et l'amélioration des conditions de vie de leurs habitants.

Pour Madagascar, les caractéristiques des orientations des politiques de développement n'ont pas toujours prioriser le développement rural. C'est depuis les années 90 que le développement rural et régional est devenu l'un des sujets d'intérêts des politiques gouvernementales, suite à un constat collectif sur la nécessité d'une lutte soutenue contre la pauvreté. Une continuité certaine a été observée dans les politiques gouvernementales successives puisque les efforts d'élaboration de stratégies et de politique de développement rural ont été poursuivis (PADR, 2001). D'une part, en raison de la pauvreté rurale et d'autre part, parce que les objectifs de croissance économique et de réduction de la pauvreté ne seront pas atteints sans une relance de la production agricole. Le développement rural est d'autant plus important du fait que près de 80% de la population Malagasy vit en milieu rural (INSTAT, 2001 et DSRP, 2001). A titre d'exemple, le plan d'action pour le développement rural (lancé en 1999), l'un des programmes mis en place par le Gouvernement Malagasy pour la relance économique des régions.

Le plan d'action pour le développement rural (PADR) est issu de la concertation entre des responsables de plusieurs départements ministériels, de la Société Civile, et de partenaires en 1999. Le document a été retenu comme plan d'action national servant de référentiel à tous les programmes de développement rural. Les objectifs visés pour le développement rural à Madagascar sont, entre autres, la sécurité alimentaire ; la réduction de la pauvreté et l'amélioration des conditions de vie en milieu rural. La stratégie générale du PADR s'articule autour de l'instauration d'un environnement général favorable et incitatif au développement et une accentuation du recentrage du rôle de l'Etat aux fonctions en amont (orientation, réglementation, etc.) ; mais aussi, sur la responsabilisation des producteurs à travers des structures autonomes. Les modes opératoires

d'intervention suivent une logique de pôles. A titre d'exemple, les zones ayant un environnement propice aux activités économiques multiples constitueront des pôles de production pour les besoins alimentaires nationaux, pour améliorer les produits d'exportation et absorber le sous-emploi. Les orientations concernent surtout les réformes des cadres réglementaires, le soutien à l'émergence d'acteurs et partenaires du développement et l'amélioration de la productivité agricole.

2.1.1.3. Les stratégies « jeunesse »

Parallèlement, des stratégies ou programmes qui visent directement le bien-être des jeunes existent. Les stratégies visent surtout à leur fournir les moyens pour réussir leur vie sociale ou professionnelle, notamment dans les milieux ruraux. Elles prévoient des actions concrètes pour la rétention ou le retour des jeunes en région. On constate également la création d'organismes « jeunesse » qui participent à l'amélioration de la vie sociale dans les communautés.

A titre d'exemple, la stratégie action jeunesse 2006-2009 au Québec vise une jeunesse engagée dans sa réussite. En effet, les défis du gouvernement du Québec impliquent la mise en place de politiques qui puissent assurer aux Québécois un futur florissant dans un Québec dynamique et prospère. Cette politique aura donc comme principal centre d'intérêt, principal cible et principal acteur, les jeunes, qui constituent la génération future. La Stratégie d'action jeunesse 2006-2009 (SAJ) résulte d'une étroite collaboration entre le Gouvernement et la société civile. Elle s'adresse aux jeunes de moins de 35 ans et vise à mettre en place les conditions nécessaires pour que chacun d'eux réussisse à sa manière, dans le cadre de toute activité économique, sociale et culturelle. Elle comporte cinq orientations qui guideront l'action gouvernementale, dont une qui prévoit les actions pour favoriser le retour des jeunes en région, une des priorités du gouvernement face à l'ampleur du phénomène de migration des jeunes ruraux. La stratégie explique que la participation active des jeunes dans la société constitue à la fois un gage de réussite pour eux, et un atout pour l'ensemble de la communauté. C'est ainsi qu'elle prévoit d'accroître l'engagement des jeunes Québécois dans leurs milieux de vie et de favoriser leur maintien, leur retour et leur établissement en région. Le secrétariat à la jeunesse coordonnera l'implantation de l'évaluation de la stratégie.

2.1.1.4. Résultats et impact des stratégies

Les résultats concernent une augmentation des investissements et des initiatives privés en milieu rural, une amélioration de la productivité ou encore la création d'emplois. Au niveau des individus, les programmes ou stratégies des Gouvernements visent une amélioration des compétences, de l'employabilité, de l'entrepreneuriat et du sentiment d'appartenance à la région par une plus grande participation.

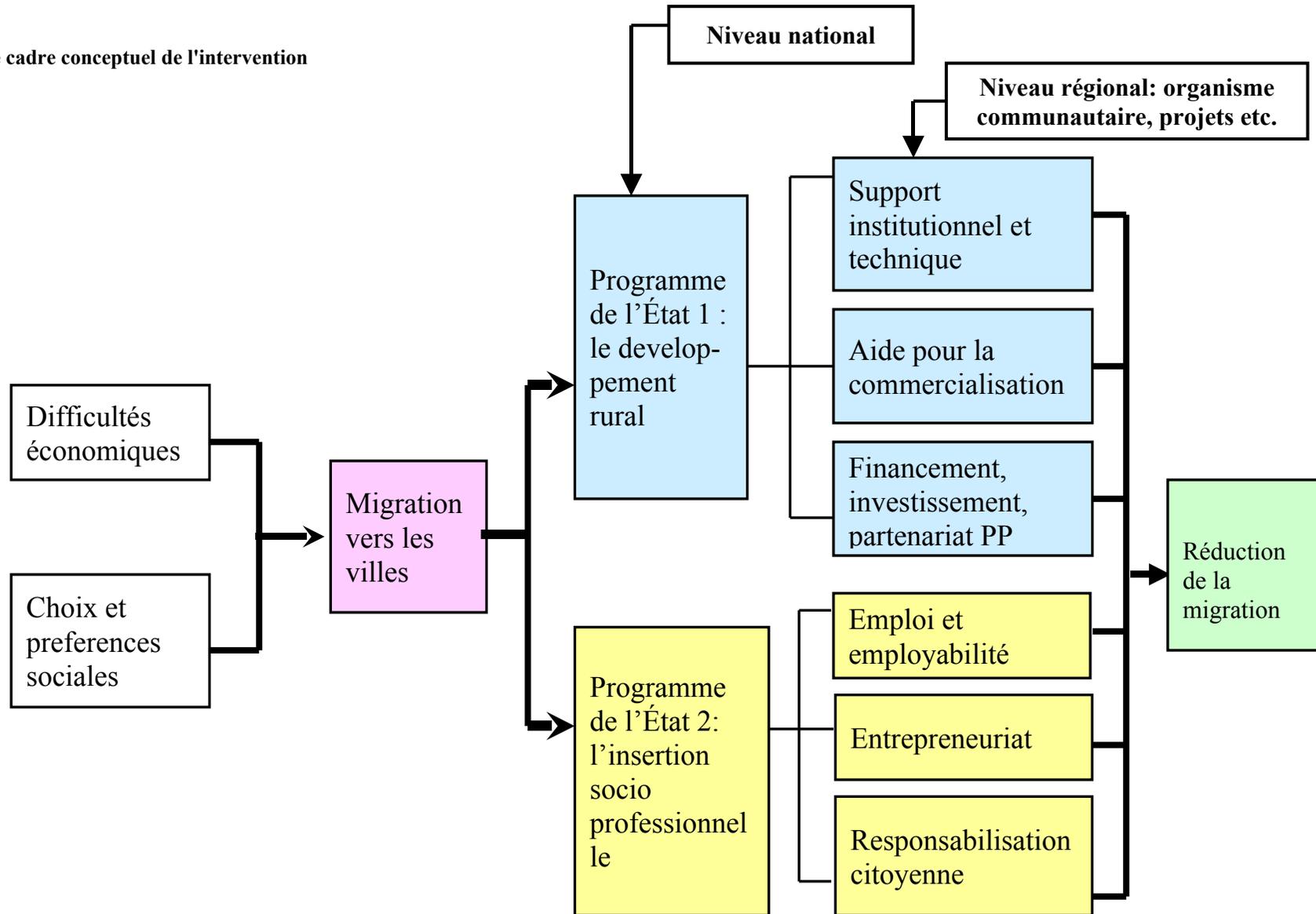
L'impact attendu de ces stratégies et programmes gouvernementaux est de diminuer la migration des jeunes des régions vers les villes. Il s'agit d'abord de réussir à retenir les jeunes dans les régions. L'atteinte de cet objectif se traduira, notamment, par une diminution des départs et des intentions de départ, mais ils prévoient aussi un retour en région de ceux qui sont partis. Par une amélioration de la performance économique des régions, les Gouvernements espèrent faire changer d'avis les migrants et les faire revenir. Enfin, ils peuvent aussi prévoir une attraction de jeunes originaires d'autres régions. Ces retours et cette attraction pourraient, en effet, combler les départs et renverser la tendance du bilan migratoire négatif. Toutefois, il est plus difficile de décider à déménager les individus qui auraient déjà une situation professionnelle ou familiale stable ailleurs. La rétention est donc la principale composante de l'impact visé.

Il est à rappeler que l'exécution s'effectue et est coordonnée au niveau des régions, mais l'ensemble des activités appliquées doivent entrer dans le cadre de politiques ou programmes du Gouvernement.

2.1.2. Le cadre conceptuel général d'intervention de l'étude

Le cadre conceptuel ci-dessous a ainsi été élaboré pour illustrer le cadre général du phénomène de migration des jeunes ruraux vers les villes. Il regroupe les différents éléments pertinents constatés dans les ouvrages. Il met en relief les raisons de la migration, les programmes gouvernementaux en matière de développement des régions et en faveur de la jeunesse, et les résultats obtenus ou escomptés.

Figure 1: le cadre conceptuel de l'intervention



2.4. LA MÉTHODOLOGIE DE L'ÉTUDE

2.4.1. Objectifs de l'étude

Les jeunes adultes actifs sont les plus mobiles et les difficultés économiques en milieu rural augmentent le nombre de départs et la tendance à migrer vers les villes. Pour le cas de Madagascar, une stratégie qui vise expressément la migration interrégionale des jeunes n'existe pas encore. De plus, les écrits sur la question semblent bien rares. Ceci s'explique peut-être par le fait que la migration n'est pas encore un grand problème d'actualité à Madagascar. L'indice de mobilité résidentielle globale* n'était que de 16,6% en 2002 et les immigrations internationales sont insignifiantes compte tenu de la situation géographique de l'île (INSTAT/EPM, 2002), mais à terme, ces départs menacent l'avenir des régions par un manque de main d'œuvre ou d'intellectuels capables de générer des actions de développement local. Il serait ainsi conseillé de faire preuve de pro activité en prévoyant, dès maintenant, des stratégies pour limiter le phénomène. Le sujet de la présente étude semble donc opportun et intéressant à cette étape de l'évolution du phénomène.

La présente étude a comme objectif de proposer un modèle pour Madagascar, pour lutter contre la migration des jeunes des régions. Cette stratégie prendra en compte les spécificités du pays et de la culture Malagasy, pour de meilleurs résultats. Plus spécifiquement, l'étude vise dans un premier temps, à présenter les différents modèles du phénomène de migration, recensés dans la littérature. La compréhension des raisons de la migration permettront de proposer des solutions adéquates. Dans un deuxième temps, elle vise à dégager le cadre conceptuel de l'intervention. Le phénomène d'exode rural est connu dans les pays riches ou les pays pauvres. Le cadre conceptuel met en exergue les interrelations entre les causes, les programmes d'intervention gouvernementale et les résultats attendus. L'étude vise ensuite à explorer la situation dans le pays d'accueil – le Québec – par rapport aux éléments et à la logique du cadre conceptuel. Mais aussi, à dégager les leçons apprises de l'organisme de stage. Dans une logique d'approche dichotomique, l'étude vise par la suite à présenter la situation dans le pays d'origine, et à dégager les forces et les faiblesses de l'organisme du pays d'origine. Enfin, l'étude vise à proposer des pistes d'amélioration et à présenter la mise en œuvre du modèle proposé pour Madagascar.

2.4.2. La méthodologie de l'étude

Après un approfondissement de la problématique, par une consultation de la littérature, un stage de mise en situation professionnelle a été réalisé. D'une durée de trois mois, celui-ci a été effectué au Carrefour jeunesse-emploi comté Roberval (CJE-R), de la ville de Dolbeau-Mistassini au Québec. Le CJE-R est un organisme communautaire qui a pour mandat de réaliser des actions pour favoriser la rétention, le retour et l'installation des jeunes en région.

Les recherches au cours du stage de mise en situation professionnelle ont d'abord commencé par une prise de connaissance de l'organisme et de la situation au Québec, à travers les écrits. Ils ont permis de comprendre son mandat, son fonctionnement, ses moyens et ressources et ses partenaires. Elle a été suivie des démarches sur le terrain tels les entretiens et réunions avec les intervenants, avec les migrants de retour et les jeunes de la région. Enfin, la participation dans un comité organisant des activités de réseautage dans le comté Roberval a permis de faciliter le contact avec les migrants, mais surtout de comprendre les motifs de retour et l'importance des réseaux.

2.4.3. Les sources d'information

Différents ouvrages, publications et articles ont été consultés. Ils résument les expériences et les constatations faites par les auteurs lors de leurs recherches dans les régions touchées par la migration interrégionale ou internationale. Parmi elles, des enquêtes, études, statistiques et sondages publiés, concernant la migration des jeunes ruraux vers les villes. La disponibilité de plusieurs publications et articles sur Internet a été d'une grande aide. Les ouvrages sur le phénomène à Madagascar sont très rares voire inexistantes.

Les personnes qui ont donné les principales informations sont les intervenants du Carrefour jeunesse-emploi du comté Roberval et des autres MRC du Saguenay-Lac-Saint-Jean, les jeunes (migrants de retour, nouveaux arrivants et les jeunes qui sont restés dans la région). Enfin, les professeurs à l'université Senghor ont fourni les outils pour élaborer le plan de mise en œuvre de la stratégie proposée.

2.4.4. La méthode de collecte et les outils utilisés pour cette étude

La méthode de collecte adoptée est d'abord une participation aux activités du CJE-R en tant que membre de l'organisme. Ceci a impliqué la participation et l'organisation de toutes les activités, projets et réunions du CJE-R. Puis, la collecte s'est également faite grâce aux entretiens avec les intervenants du CJE-R, les partenaires, les jeunes migrants qui sont revenus et les jeunes qui ont l'intention de revenir. Il s'agissait principalement d'entretiens individuels et d'entretiens téléphoniques avec des questions ouvertes.

Il n'a pas été possible d'utiliser un questionnaire car les jeunes en contact avec le CJE ont rarement l'occasion de se connecter sur Internet et ceux qui sont revenus n'étaient pas disponibles en dehors des heures de travail.

Les enseignements reçus ont permis de déterminer les objectifs visés et de préciser la démarche à suivre et le contenu de l'étude. Les échanges avec les professeurs ont aidé à la rédaction de la présente étude.

2.4.5. Quelques concepts et définitions

Quelques concepts reviendront assez fréquemment dans la présente étude :

Migration et migrant : La migration désigne le déplacement de résidence d'un individu d'une zone à une autre, alors qu'un migrant désigne la personne. D'une façon générale le nombre de migrants est inférieur ou égal au nombre de migrations dans la mesure où un migrant peut changer de résidence plus d'une fois (Randretsa, 1993 : 22).

Migrant entrant et sortant : un migrant entrant est celui qui s'installe dans une région ou ville autre que celle de sa dernière résidence, pour y habiter. Un migrant sortant est celui qui déménage d'une région et vient résider dans une autre (Randretsa, 1993 : 22).

Migrant intrarégional : celui qui s'est déplacé dans une autre municipalité à l'intérieur de la région d'origine. **Migrant interrégional :** celui qui s'est établi à l'extérieur de la région d'origine (Gauthier, Molgat et Côté, 2001).

Le taux de chômage : proportion des chômeurs sur l'ensemble de la population active (INSTAT/EPM 2002).

CONCLUSION

La migration des jeunes ruraux vers les villes est un phénomène qui évolue dans un cadre général d'intervention. En effet, les événements qui composent la relation de cause à effet du cadre conceptuel ne sont pas exclusifs à un type de région précis, bien que les raisons de départ d'ordre social soient moins souvent évoquées que la recherche de meilleures conditions de vie. Également, les éléments pertinents des efforts des Gouvernements pour pallier à ces raisons sont retrouvés dans ce cadre conceptuel. Les stratégies et programmes gouvernementaux existants à ce jour ont, notamment, prévu des mesures pour limiter les départs, mais aussi pour les combler par le nombre de retour en région. Cependant cette dernière est tributaire d'une croissance économique soutenue des milieux ruraux. Quelle est la situation réelle sur le terrain, la situation au Québec correspond-elle à ce cadre conceptuel d'intervention ? Les actions des organismes communautaires pour limiter cette migration des jeunes ont-elles eu des effets significatifs? C'est l'objet du prochain chapitre.

CHAPITRE 3

LA SITUATION DANS LES RÉGIONS DU QUÉBEC

Le Québec connaît depuis plusieurs années quelques problèmes démographiques, dont l'exode régional des jeunes. Les nombreuses études et enquêtes ont démontré que les raisons à l'origine des migrations de sortie sont principalement l'emploi, les conditions de travail et le désir d'autonomie (Fréchette et Assogba, 2004). D'autres raisons sont également évoquées par les jeunes, les plus mobiles. Le Gouvernement a donc mis en place des politiques dans divers domaines pour essayer de renverser la tendance et de relancer l'économie des régions. Des organismes issus du milieu, comme le Carrefour jeunesse-emploi, sont chargés de mettre en œuvre sur le terrain ces politiques et stratégies.

3.1. LE PHÉNOMÈNE DE MIGRATION INTERRÉGIONALE AU QUÉBEC

3.1.1. Les changements démographiques au Québec

Les statistiques le confirment, l'économie canadienne a enregistré une performance vigoureuse et en 2002, elle a même enregistré la plus forte croissance du PIB* parmi les pays du G7. De 1994 à 2000, le pays détenait le premier rang mondial en termes d'Indice de Développement Humain* (IDH), et le 3^e rang mondial en 2006 (Gouvernement du Canada, Bureau du Conseil Privé, 2006). La province du Québec ne fait pas exception et enregistre les mêmes tendances positives, mais l'amélioration du bien-être a prolongé l'espérance de vie, et entraîné un vieillissement de la population. De 1962 à 2002, l'espérance de vie d'un Canadien est passée de 68 ans à 75 ans. L'économie capitaliste a transformé les mœurs (les femmes travaillent de plus en plus). Les liens familiaux se sont détachés et le temps consacré à la famille s'est réduit. Les naissances ont ainsi diminué de moitié en 40 ans. Les moins de 20 ans représentaient en 1962, 44% de la population. En 2001, ils n'étaient plus que de 24%. Par contre, le pourcentage des plus de 65 ans a doublé en 40 ans passant de 6 à 13% de 1961 à 2001 toujours.

Actuellement, le Québec fait donc face à un important problème démographique dû à la prolongation de l'espérance de vie et à la dénatalité : la population ne se renouvelle pas (Gouvernement du Québec, 2004). Mais la situation est plus inquiétante pour les régions car elles connaissent un départ important des jeunes vers les centres urbains. Plusieurs études confirment le bilan migratoire négatif dans les régions et l'urgence d'agir. A titre d'exemple, entre 2000 et 2001, 28 personnes par semaine partaient en moyenne de la région du Saguenay-Lac-Saint-Jean, contre 17 en 1992-1993 (stratégie MigrAction, 2005).

3.1.2. Les constats sur le phénomène de migration des jeunes au Québec

La 1^{ère} tendance constatée est que toutes les régions périphériques ont vu leur population diminuer depuis 1991. Ces régions ont perdu 2,8% de leur population entre 1991 et 2001. De l'autre côté, les régions centrale et métropolitaine voyaient leurs populations s'accroître. La population de Montréal a augmenté de 1,4% pendant cette même période, celle des Laurentides de 21,9%, celle de Laval de 10,5%. Selon l'Institut Statistiques du Québec (ISQ), en 2001, les populations des sept régions ressources, qui constituent 91,4% de la superficie totale du Québec, ne représentaient plus que 15,4% de la population québécoise. Le tableau ci-dessous illustre bien cette décroissance de la population des régions, la région de la Gaspésie-îles-de-la-Madeleine est celle qui a enregistré la plus grande perte entre 1991 et 2001 avec -9% de sa population (Joanis et al., 2005).

Tableau D: évolution de la population des régions du Québec

Agglomération ou capitale régionale	Région	Croissance de la population 1991-2001	
		Agglomération	Région
Sherbrooke	Estrie	9,3%	+6,4%
Rimouski	Bas-St-Laurent	2,1%	-2,9%
Trois-Rivières	Mauricie	0,9%	-1,0%
Sept-Île	Côte-Nord	-0,9%	-4,3%
Saguenay	Saguenay-Lac-St-Jean	-3,7%	-2,7%
Rouyn-Noranda	Abitibi-Témiscamingue	-5,9%	-3,3%
Gaspé	Gaspésie-îles-de-la-Madeleine	-7,7%	-9,0%

Source : Joanis, Martin et St-Cerny, 2004.

La 2^{ème} tendance est que cette migration vers les grands centres urbains (GCU) concerne surtout les jeunes de moins de 30 ans. Les travaux des groupes de travail et/ou de recherche ont tous confirmé la situation : les jeunes Québécois quittent les régions ressources pour les régions métropolitaines-adjacentes à Montréal et l'île de Montréal. La situation est plus qu'alarmante pour les régions car au total, entre 1996 et 2001, 15.196 jeunes de 20-24 ans ont quitté les sept régions ressources, ce qui représente en moyenne 20,71% de leur population (tableau 001 en annexe, source : GRJR, 2004). Elles ne peuvent même pas compter sur l'immigration* puisque seuls 20% des immigrants ont décidé de s'installer en région. En 2003, l'île de Montréal, Laval et Longueuil ont accueilli 74,3% des immigrants admis au Québec entre 1992 et 2001 (GRJR, 2004).

3.1.3. Les raisons de la migration des jeunes au Québec

Trois principales raisons sont invoquées par les jeunes migrants comme motifs de départ : poursuivre des études, vivre sa vie de façon autonome et trouver du travail (Fréchette et Assogba, 2004 :5). Presque 60% des jeunes migrants ruraux du Québec ont quitté le domicile de leurs parents avant d'avoir 20 ans (Gauthier, Molgat et Côté, 2001 : 16). Parmi eux, 44,5% affirment l'avoir fait pour des raisons d'études (Gauthier et al., 2001 : 18).

Par ailleurs, le manque d'opportunités d'emploi pousse les jeunes à partir vers les villes. Au Québec, les régions ressources sont celles qui enregistrent le taux de chômage le plus élevé, comme le démontrent les tableaux 03 et 04 en annexe. La Gaspésie-îles-de-la-Madeleine a même un taux de chômage de 17,5%, soit plus de 2 fois celui de l'ensemble du Québec (Joanis et Martin, 2005). Le tableau ci-dessous illustre que le chômage dans les régions ressources pour les 15-29 ans est plus élevé que pour l'ensemble du Québec. Il n'est pas étonnant de constater chez les jeunes une perception négative de l'avenir des régions. Certains pensent qu'il faut partir pour réussir (Fréchette et al., 2004 : 8), d'autres sont découragés par les difficultés de l'emploi qu'ils n'envisagent pas de revenir (Gauthier et al., 2001 : 49). Les centres urbains de certaines provinces du Canada peuvent, en effet, offrir des possibilités d'emplois de haute qualité et d'avancement professionnel (Dupuy, Mayer et Morissette, 2000 : 8).

Tableau E: taux de chômage des 15-29 ans dans les régions du Québec en 2001

Région administrative	Chômage des 15-29ans	Région administrative	Chômage des 15-29ans
Gaspésie-Île-de-La-Mad	24,0%	Centre-du-Québec	11,3%
Abitibi-Témiscamingue	18,6%	Laval	10,7%
Saguenay-Lac-St-Jean	17,7%	Estrie	10,3%
Mauricie	16,5%	Montérégie	10,3%
Côte-Nord et Nord-du-Qc	15,8%	Outaouais	9,9%
Bas-St-Laurent	12,7%	Capitale-Nationale	9,3%
Lanaudière	11,9%	Chaudière-Apalaches	8,5%
Montréal	11,8%		
Laurentides	11,7%		
Ensemble du Québec	11,6%		

Source : ISQ, 2006

Au niveau du revenu, les habitants des milieux ruraux québécois gagnent également moins que leurs homologues urbains. Joanis et Martin (2005 : 16) démontrent que le revenu personnel disponible par habitant ou les revenus du marché, avant impôts et transfert, sont moins importants dans toutes les régions ressources du Québec. Un individu résidant en Gaspésie-îles-de-la-Madeleine, par exemple, gagne seulement 58% du revenu annuel du Québécois moyen, contre 108% de celui-ci pour un habitant de Montréal.

Cependant, Dupuy, Mayer et Morissette (2000) rappellent que les raisons d'ordre économique ne constituent qu'une partie des causes de la migration. La migration actuelle peut aussi découler du besoin de se construire, de la volonté de vivre d'autres expériences ou le besoin de combler d'autres aspirations, de plus en plus présents. Enfin, d'autres raisons sont évoquées par les jeunes Québécois, bien qu'occupant des pourcentages moins importantes. A titre d'exemple la construction de la famille ou des départs pour suivre un conjoint (Gauthier, Molgat, Côté, 2001), ou encore l'attraction des villes grâce à une vie culturelle et de loisirs plus riche qu'en région (Tremblay et Hamel, 2004).

3.1.4. Enquêtes, études et mise en place de stratégies

Afin de limiter la migration des jeunes ruraux, le gouvernement du Québec a manifesté concrètement sa volonté de favoriser le retour des jeunes en région. Les stratégies gouvernementales sont basées sur les enquêtes et études faites au Québec pour mieux appréhender la migration. L'objectif de ces études est de comprendre la motivation des jeunes migrants afin de proposer et de mettre en place des solutions adéquates. Elles abordent le phénomène au-delà des considérations strictement économiques. Elles visaient : les jeunes originaires des régions ressources intéressés à y retourner, les jeunes originaires des centres urbains intéressés à aller s'établir en région, les jeunes déjà établis en région et qui choisissent d'y rester.

Pour tenter de répondre à la question relative à une possibilité de retour, il faut aller au-delà de l'intérêt porté au milieu d'origine et voir aussi le potentiel de mobilité géographique. Les réponses obtenues quant à une possibilité de retour sont plutôt encourageantes (tableau 005 en annexe), 60% des jeunes ont déclaré envisager le retour « si les circonstances s'y prêtaient » (Gauthier, Molgat, Côté, 2001 : 60). Cette enquête a aussi démontré que plus ils avancent en âge, moins les jeunes sont mobiles. Ceci est sûrement dû à une certaine sédentarisation et attachement à la région d'accueil suite à la fin des études, à l'insertion en emploi, ou au début de la vie familiale (Gauthier et al., 2001). Ainsi, plusieurs associations et organismes ont comme mandat d'encourager l'établissement des jeunes en région. Parmi eux, le réseau des « Carrefour Jeunesse Emploi ».

3.2. LE CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI COMTÉ ROBERVAL (CJE-R)

Les Carrefours jeunesse-emploi (CJE) sont des organismes communautaires autonomes, issus du milieu. Ils offrent un lieu d'accueil, d'aide et de valorisation aux jeunes entre 16 et 35 ans. Le premier CJE a été créé en 1983 en Outaouais, région fortement touché par le chômage en ce temps. Au vu des résultats et convaincu par l'approche communautaire adoptée, le Premier Ministre avait déposé un mémoire en faveur de la facilitation de la création de CJE sur l'ensemble du territoire. Actuellement, les CJE existent partout au Québec grâce à la volonté et à l'engagement des partenaires privés, communautaires et institutionnels. Depuis 2002, ils sont présents dans les 17 régions administratives, comptent 107 bureaux répartis sur tout le territoire et offrent des services aux jeunes dans près de 180 points de service. Les CJE sont dirigés par des conseils d'administration, les plus représentatifs possible des milieux locaux dans lesquels ils travaillent. Un coordonnateur par MRC supervise les activités des points de service, et agit sous l'autorité du Conseil d'administration (CA).

3.2.1. Mandat

Les CJE ont comme mandat d'accompagner et de guider les jeunes adultes de 16 à 35 ans dans leurs démarches d'insertion socioprofessionnelle et ce, en les escortant dans leur cheminement vers l'emploi ou le démarrage d'une petite entreprise ou le retour aux études. Elle est aussi orientée vers une approche générale qui tient compte de l'individu dans son milieu et qui tient compte de la région. Cette intervention doit s'inscrire en complémentarité avec les organismes du territoire et a pour objectif l'amélioration des conditions de vie générales des jeunes et de les soutenir dans leur quête d'autonomie.

3.2.2. Organisation interne du CJE-R

Le CJE-R compte trois points de service. Chaque point de service a un coordonateur. De façon simplifiée, le coordonateur est chargé d'organiser, de diriger et de contrôler l'ensemble des activités du CJE. En conformité avec les orientations établies par le Conseil d'Administration (CA), il veille à une utilisation optimale des moyens pour répondre aux demandes et atteindre les objectifs. Toutes les activités sont faites en commun. La plupart des projets concernent les trois points de services, mais la mise en œuvre sur le terrain est répartie entre les points de service.

3.2.3. Moyens mis en œuvre par le CJE-R

3.2.3.1. Ressources financières

Le CJE-R bénéficie d'un double financement fédéral et provincial. Mais le bailleur de fonds principal du CJE comté Roberval est le Gouvernement du Québec, à travers le Ministère de l'emploi et de la Solidarité Sociale, à plus de 90%. Le financement restant vient du milieu : principalement de « Place Aux Jeunes Québec » (PAJ Qc) et de la stratégie MigrAction.

3.2.3.2. Place Aux Jeunes Québec (PAJ Qc)

Place aux jeunes Québec est un organisme à but non lucratif créé en 1980 pour lutter contre l'exode régional des jeunes Québécois en facilitant leur retour et leur intégration professionnelle et sociale dans leur région d'origine. Ses actions sont dirigées vers les jeunes diplômés (18 à 35 ans) ou en voie de l'être, pour les convaincre de revenir dans leur région d'origine, mais aussi aux jeunes urbains et jeunes immigrants qui pourraient être intéressés à s'établir en région.

En tant que promoteur, le CJE-R reçoit un financement de PAJ Qc. Cette subvention finance à hauteur de 60% les activités PAJ exécutées par le CJE-R dans le comté. Ce dernier est tenu d'engager à plein temps un agent de migration. Il doit également trouver dans le milieu les 40% restant du montant nécessaire. La principale activité des agents de migration est d'organiser chaque

année les séjours exploratoires. Il s'agit de trois fins de semaines offertes à ceux qui seraient intéressés à revenir dans le comté. C'est l'occasion de (re)découvrir le comté, de rencontrer les acteurs du milieu et les élus pour les aider à entrevoir leur avenir dans la région.

3.2.3.3. La stratégie MigrAction

La Stratégie MigrAction a été mise en place par les jeunes de la région en 2001, pour passer en mode solution et essayer d'inverser ou freiner la tendance du bilan migratoire négatif dans le Saguenay—Lac-Saint-Jean. La stratégie « MigrAction » vise à créer des conditions de vie favorables à l'établissement des jeunes dans la région. C'est aussi une stratégie qui trouve ses financements auprès du gouvernement du Québec et dans le milieu. Elle est spécifique au Saguenay—Lac-Saint-Jean. Elle finance tous les projets MigrAction développés par le CJE-R dont le « Bonus Bleuet » ou le « Défi du parc ».

Le « Bonus Bleuet » est un incitatif financier – une bourse – offert à tout jeune de moins de 35 ans qui s'est installé dans le comté Roberval en tant que salarié ou entrepreneur. Il prévoit également de rembourser certains frais aux jeunes en recherche d'emploi ou en démarche d'affaire dans le comté. Le bonus bleuet peut atteindre un montant de \$1,000 par personne. Quand au « Défi du parc », c'est un projet qui offrait aux jeunes une récompense s'ils s'installaient dans le comté Roberval entre Octobre 2005 et octobre 2006.

3.2.3.4. Ressources humaines et collaboration avec le milieu

Le CJE-R est un organisme communautaire qui travaille avec le milieu local. Son conseil d'administration est composé de jeunes du milieu, de représentants de la communauté, de représentants du monde de l'éducation, de représentants du monde municipal. Le CJE-R a su trouver des intervenants qui aiment la région et qui croit en l'avenir de la région, malgré les difficultés économiques et malgré le découragement de certains habitants. L'équipe est composé des conseillers en emploi, de l'agente de migration Place aux jeunes/Desjardins, et de l'équipe terrain de MigrAction (agent de mobilisation, agents de migration PAJ/Desjardins, agent de sensibilisation à l'entrepreneuriat jeunesse, agent de communication).

Par ailleurs, en tant qu'organisme communautaire issu du milieu, le CJE travaille en permanence avec d'autres partenaires du milieu comme l'agent de développement rural du Centre Local de Développement (CLD) et les Coopératives Jeunesse de Services (CJS). L'agent de développement rural au CLD est en contact permanent avec le comité porteur de chaque village qui propose des idées qui pourraient dynamiser leur village. C'est ainsi que le CLD a financé divers projets locaux et les CJE collaborent avec les CLD pour organiser certaines de ces manifestations. Les

Coopératives Jeunesse de Services (CJS) regroupent des jeunes de 12 à 17 ans qui effectuent des emplois d'été pendant 12 semaines. Les salaires sont distribués à la fin de la saison. Ils constituent pour les jeunes une 1^{ère} expérience professionnelle et un apprentissage de la responsabilisation en communauté. Le CJE-R fait partie du comité d'organisation du CJS pour le comté.

3.3. ACTIVITÉS RÉALISÉES AU COURS DU STAGE

3.3.1. Méthodologie pour la collecte d'informations durant le stage

Une consultation de la littérature sur les différents sujets touchés par le thème a été nécessaire. Beaucoup d'information étaient également disponibles sur des supports informatiques (CD, DVD) et sur les différents sites Internet. Des rencontres individuelles avec les différents intervenants du CJE-R ont été planifiées, ainsi que des rencontres avec les partenaires. Également, les rencontres et entretien avec les jeunes intéressés à revenir dans le comté et l'organisation des activités de réseautage ont permis de comprendre la motivation des jeunes à rester ou à partir.

3.3.2. Activités réalisées

À l'origine, les activités du CJE-R consistaient en une rétention des jeunes en les aidant à trouver formations/ stages/ emplois dans le comté Roberval, ce sont les activités de base. Les conseillers en emploi étaient les principaux intervenants. Puis, avec la collaboration du milieu qui a apporté de nouvelles idées et de nouveaux fonds, divers projets ont été lancés par le CJE-R, et le mandat s'est élargi. Les actions du CJE-R s'adressent désormais à tous les jeunes qui sont actuellement dans le comté et qui veulent y rester ou y revenir. Mais aussi, aux jeunes originaires d'autres régions qui seraient intéressés à vivre dans la région.

Les activités réalisées au cours du stage consistaient donc en partie à la participation aux différentes activités de base du CJE-R. Il s'agissait notamment de participations aux ateliers offerts, aux réunions d'ouverture et de suivi de dossiers-clients.

Les autres activités réalisées concernaient les projets lancés par le CJE-R. Parmi les plus pertinents à citer, celui de la mise à jour hebdomadaire du site www.accrodesregions.qc.ca. C'est le lien virtuel entre la région et les jeunes vivant à l'extérieur du comté Roberval et qui veulent revenir. Le site propose différentes offres d'emploi disponibles dans les régions du Québec. Il privilégie surtout la parution des offres d'emploi demandant des qualifications et cible les jeunes diplômés;

Une liste hebdomadaire d'emplois a également été établie. Il s'agit de la liste de toutes les offres d'emploi qui paraissent dans les journaux du Saguenay–Lac-Saint-Jean, tous types de postes confondus. Elle est ensuite envoyée hebdomadairement par courriel aux jeunes désireux de

revenir dans le comté Roberval, qui se sont inscrits auprès des agentes de migration PAJ Desjardins ;

Des rencontres et entretiens avec les jeunes de retour dans la région, ou en prospection d'un emploi dans la région, ont eu lieu quotidiennement. Ils consistent à expliquer aux jeunes les services et l'aide que l'agent de migration PAJ/Desjardins ou le CJE-R peut lui fournir. C'est également l'occasion d'exposer aux migrants de retour, les différents incitatifs financiers dont ils pourraient bénéficier en tant que nouveaux arrivants dans le comté ;

Le stage a également été l'occasion de participer à la presque totalité de la création et du lancement du « Bonus Bleuet » ;

Enfin, le stage a permis d'animer pendant trois mois un groupe de bénévoles qui organise des activités de réseautage pour les nouveaux arrivants dans le comté. Les activités sont ainsi planifiées et organisées par le groupe, pour permettre aux nouveaux arrivants de reconstruire un réseau dans leur nouveau milieu de vie.

3.4. RÉSULTATS ET LEÇONS APPRISES

3.4.1. Résultats obtenus par le CJE-R

Les résultats obtenus par les activités de Carrefour jeunesse-emploi, dans la région du Saguenay–Lac-Saint-Jean et dans le comté Roberval en particulier, sont très encourageants:

- Plusieurs études ont attesté que 60 % des jeunes sont intéressés à vivre en région. Actuellement, près de 18 000 jeunes, pour la plupart établis en ville, se sont abonnés au cyberbulletin « accro des régions » et ont ainsi manifesté leur intérêt à vivre en région.
- Sur 13 participants du comté Roberval lors des Séjours Exploratoires 2006, 11 se sont installés dans la région.
- L'intérêt pour le « bonus bleuet » a été immédiat dès son lancement le 12 juin 2006. En un mois, vingt jeunes résidant à l'extérieur se sont inscrits. La première à avoir bénéficié du « bonus bleuet entrevue » une semaine après le lancement du projet « Bonus Bleuet »
- Le Défi du Parc : au mois de juillet 2006, sept retours ont été enregistrés sur les dix sept inscriptions dans la MRC Maria-Chapdelaine.

3.4.2. Leçons apprises

Les forces du CJE-R reposent assurément sur trois éléments : le soutien des autorités, les ressources humaines du CJE-R et la motivation des jeunes à revenir dans la région.

3.4.2.1. La participation des autorités

Le CJE est financé à plus de 90% par le gouvernement provincial/ fédéral, le milieu fournit le reste du financement. Cela signifie que la problématique concerne tout le pays. Il est donc normal de supposer que trouver une stratégie efficace implique la participation de tous les acteurs concernés. De plus, la conjugaison des mesures proposées localement et de celles proposées par le gouvernement suscite encore plus l'intérêt des jeunes. En effet, le gouvernement a également mis en place des mesures fiscales en faveur de l'installation en région, comme le « crédit d'impôt pour jeunes diplômés travaillant dans une région ressource éloignée » de 8,000\$ échelonnés sur 3 ans.

3.4.2.2. Le style de gestion communautaire

L'organisation du CJE en tant qu'organisme communautaire à but non lucratif permet à la population de bénéficier de tous les services sans aucune discrimination. Le style de gestion de l'organisme est souple et flexible. C'est une forme de gestion participative où les dirigeants sont ouverts aux dialogues et où la distance hiérarchique est très faible. Il y a un échange d'opinion entre les coordonnateurs et les intervenants. Par ailleurs, chaque membre de l'équipe éprouve un fort sentiment d'appartenance à la région. Tout ceci justifie leur motivation et leur créativité.

3.4.2.3. La motivation des jeunes à revenir

Un avantage de la région dont le CJE-R a su tirer profit est la motivation des jeunes à revenir dans la région, qui n'est pas basée uniquement sur des critères financiers. La MRC et la région bénéficient d'une très bonne estime des jeunes bleuets exilés. Ils reviennent pour être auprès de leur famille, pour être dans la région qu'ils apprécient, même s'ils gagnent moins que s'ils avaient été à Québec ou Montréal. Ceci confirme qu'il ne suffit pas de prendre en compte la dimension économique, mais que la dimension sociale aussi est importante.

CONCLUSION

La situation au Québec correspond au cadre conceptuel présenté précédemment : les raisons de départ comme la stratégie appliquée, qui respecte les orientations des stratégies « jeunesse ». Les résultats obtenus par le CJE-R sont encourageants. Il serait conseillé de s'inspirer des mesures appliquées par le CJE-R pour les projets à Madagascar sous certaines conditions de transférabilité. Quelle est justement la situation à Madagascar ? Correspond-elle au cadre conceptuel d'intervention ? Quelles sont les mesures qui méritent d'être reprises, et les faiblesses qu'il faudrait améliorer dans l'organisme du pays d'origine ? C'est le sujet du prochain chapitre.

CHAPITRE 4

LA SITUATION DANS LES RÉGIONS DE MADAGASCAR

La situation à Madagascar est légèrement différente de celle du Québec, car Madagascar ne connaît pas de problème de dénatalité, mais, la migration des ruraux vers les villes y est connue et est même qualifiée d'exode rural, bien que l'indice de mobilité géographique de la population Malagasy soit encore peu élevé par rapport à d'autres pays du continent africain. Cette migration vers les villes persiste à cause de la pauvreté rurale, qui se traduit par un sous-emploi élevé et des conditions de vie difficiles. A terme, le phénomène pourrait menacer la productivité, dans un pays où la croissance économique repose encore en grande partie sur le secteur primaire. Le capital humain en milieu rural reste donc une ressource indispensable pour le pays.

4.1. LE PHÉNOMÈNE DE MIGRATION À MADAGASCAR

4.1.1. Une croissance démographique depuis 1975

Avant l'indépendance (1960), le rythme de croissance de la population Malagasy ne dépassait guère les 1% par an, selon les évaluations administratives de l'époque. A partir de 1966, où des enquêtes et recensements d'envergure ont commencé à avoir lieu, la population a augmenté à un rythme plus important. Ainsi, entre 1966 et 1975, le taux d'accroissement moyen annuel de la population était de 2,6%. Depuis 1984, il est de 2,8% (INSTAT, 1993). Par ailleurs, le taux de fécondité est plutôt élevé. La maternité semble précoce puisque le taux de fécondité des 15-19 ans est de 150%. L'espérance de vie est de 52 ans. La population est relativement jeune avec une moyenne d'âge de 21,9 ans (UNDAF Madagascar, 2003).

Les projections de l'INSTAT prévoient un doublement de la population Malagasy entre 1993 et 2018 dans l'hypothèse moyenne d'un taux d'accroissement moyen annuel de 2,8% (tableau 08 en annexe) (EPM, 1993). Ces projections ne semblent pas loin de la réalité puisqu'en 2002, la population effective totale de Madagascar était de 15,667,000 avec une densité moyenne de 26,9hab/km² (INSTAT 2002, rapporté par PNUD, 2003). La pyramide des âges de la population Malagasy est à base large, ce qui traduit un grand nombre d'enfants et de jeunes et une faible proportion des personnes âgées. La population de la grande île croît, donc, à un rythme plus accéléré depuis les 40 dernières années. Cet accroissement se maintiendra fort probablement dans les années à venir. Il est ainsi important d'en tenir compte dans les politiques démographiques et économiques du pays.

4.1.2. Etat de la situation : la migration des jeunes vers les grands centres urbains

Le Recensement Général de l'Habitat et de la Population (RGHP) de 1993 démontre que la population résidente est encore peu mobile par rapport à d'autres pays. L'indice de mobilité résidentielle globale* est de 16,6%. Toutefois, le flux global de ces migrations est majoritairement à destination des milieux urbains, il représente 58,8% des migrations (INSTAT, 1993). On constate aussi que le nombre d'habitants des 6 grands centres urbains (GCU) sur les 7 que compte Madagascar, a augmenté de plus de 57% depuis 1975 (cf. tableaux 010 et 011 en annexe). Par ailleurs, les projections des taux d'urbanisation* prédisent des augmentations conséquentes : de 16,3% en 1975, il est passé à 22,8% en 1993 et passerait à 42,41% en 2023 selon une hypothèse moyenne. Le volume de la population urbaine seule atteindrait le volume de la population totale de 1993, en fin de projection (INSTAT, 1993), ce qui apportera de nombreuses difficultés de gestion urbaine aux villes. Du côté rural où les activités agricoles requièrent encore une importante main d'œuvre, la productivité risque de baisser fortement. Cela entraînerait des problèmes économiques au niveau national (reliés à l'insuffisance de la production alimentaire).

4.1.2.1. Qui sont-ils ?

La pyramide des âges des migrants est en forme de pomme de pin (base étroite, un corps développé et le haut effilé) : ce sont les tranches d'âges les plus actifs qui sont les plus mobiles. En effet, 70,6% des migrants ont entre 15 et 59 ans et leur moyenne d'âge est de 29,7 ans (Randretsa, 1993 : 30). Le tableau 012 en annexe démontre l'âge moyen et médian des migrants selon les destinations. Les migrants femmes sont surtout majoritaires entre 15 et 34 ans, à l'âge où le mariage et la nuptialité est la plus intense. Quand aux hommes, ils migrent surtout aux âges aux fortes potentialités d'activité. L'indice de mobilité résidentielle* confirme ces données (cf. tableau 11 en annexe). Pour les femmes de plus de 35 ans, la maternité et l'éducation des enfants sont autant de motifs de sédentarisation. Quant aux enfants de moins de 15 ans, il est relatif au départ des parents, et celle des plus de 65 ans correspond au retour vers leur région d'origine ou vers des proches qui les prendront en charge.

La répartition par richesse économique des ménages démontre que plus la condition économique est bonne, plus la probabilité d'effectuer des mouvements migratoires est importante. Ceci est lié au niveau d'instruction, car les ménages riches ont accès à un niveau d'instruction plus élevé. Les jeunes ont ainsi plus d'informations sur les opportunités dans d'autres places et ont les moyens de se déplacer (tableau 013 en annexe).

4.1.2.2. Caractérisation de la migration : caractéristiques et causes

Si on regarde le tableau 014 en annexe, le phénomène d'exode rural ne semble pas tenir la part la plus importante parmi les types de migration (seulement 9,2%), mais il est relativement plus important car il existe un effet de structure non négligeable (INSTAT/EPM, 2003). Les autres types de migration couvrent des zones plus vastes. Pour avoir une idée plus précise, regardons la matrice ci-dessous : un quart des migrants entrant dans la capitale viennent du milieu rural et plus de la moitié des Centres Urbains Secondaires (CSU) qui sont des petites villes quasiment rurales.

Tableau F: Répartition des migrants selon leur origine et destination (%)

Départ	Destination			
	Capitale	GCU	CUS	Rural
Capitale	0,00	19,60	12,70	8,30
GCU	19,40	8,70	23,40	15,00
CUS	55,90	51,80	43,90	33,10
Rural	24,70	19,80	20,00	43,60
Total	100,00	99,90	100,00	100,00

Source : INSTAT/EPM, 2003

Les deux raisons principales de la migration à Madagascar sont les raisons familiales et les raisons économiques. Les premières incluent le mariage, les regroupements familiaux ou la prise en charge par un autre membre de la famille. Les raisons économiques sont celles liées à l'activité, à l'emploi et à l'amélioration des conditions de vie (Randretsa, 1993). L'enquête auprès des ménages (EPM) de l'INSTAT (2003 : 26) démontre qu'à Madagascar, les raisons liées à l'emploi et aux conditions de vie concernent presque la moitié des migrants (comme le montre le tableau ci-dessous). Ces conditions de vie difficiles font suite à la pauvreté persistante en milieu rural. Effectivement, le niveau de vie en milieu rural à Madagascar est très bas. De plus, toujours selon l'EPM, plus la zone est rurale, plus la probabilité d'être pauvre y est élevée (INSTAT/EPM, 2003).

Tableau G: raisons des migrations

Raisons des migrations	en pourcentage
familiales	41,7%
liées à l'emploi	25,8%
liées à condition de vie	23,9%
liées aux études	6,3%
autres raisons	2,2%
total	100,0%

Source : INSTAT/EPM, 2003

La pauvreté en milieu rural est due notamment à un niveau de revenu bas, car les activités rurales ne rapportent plus suffisamment, réduisant ainsi, d'année en année, les revenus. Le tableau ci-dessous démontre que les ménages les plus pauvres exercent des activités en milieu rural telle l'agriculture, l'élevage, la pêche, et les salariés ruraux non qualifiés. Or 83,5% des ménages ruraux exercent ce type d'activité.

Tableau H: pauvreté et activité du chef de ménage

Groupes socioéconomiques	%	Taux d'incidence de la pauvreté*
Exploitant agricole	62,7%	86,1%
Eleveur/Pêcheur	2,3%	79,5%
Entrepreneurs agricoles	2,9%	47,4%
Commerçants/services	5,9%	32,6%
Travailleur salarié	5,0%	16,7%
Ouvrier	13,5%	40,2%
Travailleur rural non-qualifié	2,4%	74,7%
Travailleur urbain non-qualifié	1,3%	44,7%
Autres	4,0%	48,0%

Source : INSTAT, 1993

Le sous-emploi en milieu rural est aussi une cause du niveau de vie très bas des ménages ruraux. Le sous-emploi englobe toutes les formes d'utilisation non optimale du facteur travail dans le processus de production. A titre d'exemple, le taux de sous-emploi lié à la durée de travail concernait 24% des actifs occupés en milieu rural en 2001, et 25,2% en 2005, soit plus de 2 points de plus que pour l'ensemble de Madagascar (EPM, 2002 :81). Les autres formes de sous-emploi (inadéquation formation-emploi, faiblesse de la rémunération, mauvaises conditions de travail etc.) concernent plus de 41% des actifs ruraux, contre 34% pour l'ensemble du pays. Tout cela explique sûrement le fait que près de 85% des pauvres habitent en milieu rural (DSRP, 2005). Les individus migrent, ainsi, vers les zones urbaines pour échapper à cette situation. Ils espèrent trouver une meilleure situation dans les villes, spécialement avec les nouvelles opportunités d'emploi offertes par les zones franches (Glick, Randrianasolo et Roubaud, 2003). En effet, au niveau de l'emploi, les villes ont bien bénéficié des croissances économiques. A titre d'exemple, la situation de l'emploi en milieu urbain s'est améliorée suite à la période de croissance économique de la fin des années 90 jusqu'en 2001 à Madagascar (commission européenne, 2002). Tout ceci a eu un pouvoir d'attraction certain sur les jeunes habitant en milieu rural.

4.1.3. Les politiques de développement rural

A la lecture de différents ouvrages sur Madagascar, il n'y a pas eu à ce jour de stratégie ni de programme spécifique pour lutter contre l'exode rural et encore moins contre la migration des jeunes des régions vers les GCU. L'État Malagasy a surtout multiplié les politiques de développement rural et de développement du secteur privé. A travers ces politiques de développement rural, le Gouvernement veut éradiquer les problèmes engendrés par la pauvreté rurale, tel l'exode rural des jeunes.

La politique générale du Gouvernement Malagasy est définie dans le DSRP à partir de 2001, et dans le Madagascar Action Plan (MAP) depuis 2006. C'est ainsi que le Plan d'Action pour le Développement Rural (PADR) a été mis en place en 1999 (cf. chapitre 2). Le document a servi de référentiel à tous les programmes et projets de développement rural. Ses grands objectifs visent

notamment à réduire la pauvreté et améliorer les conditions de vie en milieu rural, promouvoir la formation et l'information en vue d'améliorer la production en milieu rural et la gestion durable des ressources naturelles (PADR, 2001). C'est dans ce contexte que des programmes comme le Projet Jeunes Entrepreneurs Ruraux (PROJER) ont été créés. De plus, il cible les jeunes adultes et soutient leurs intentions de dynamiser le monde rural et de s'y installer.

4.2. DESCRIPTION DU PROJET JEUNES ENTREPRENEURS RURAUX (PROJER)

4.2.1. Description du PROJER

4.2.1.1. Présentation du PROJER

Le « Projet Jeunes Entrepreneurs Ruraux » ou PROJER est un projet de développement financé principalement par les Fonds Africain de Développement (FAD) pour un montant de 7.350.000 unités de compte FAD. Ayant comme finalité l'amélioration de la productivité rurale à Madagascar et l'entreprenariat rural des jeunes, il était prévu débiter en 1988 pour une durée de 5 ans. Il a été prolongé de 2 ans. Il est exécuté par le Ministère de l'Agriculture et de l'Elevage (MINAGRIE) et coordonné par la division de la migration du même ministère, dans le cadre de son axe d'intervention « amélioration de la productivité rurale et préservation de l'environnement lié à l'agriculture ». Il vise à offrir à des jeunes individus désireux de s'installer en milieu rural, une formation sur les activités génératrices de revenus. Ces jeunes entrepreneurs ruraux (JER) sont ensuite aidés à créer leur propre entreprise dans une commune rurale. Des locaux, ateliers et autres supports logistiques ont été réhabilités ou construits à cette fin. Le PROJER a repris les anciens locaux d'une ferme, et construits des structures supplémentaires. Le PROJER couvre plusieurs communes rurales localisées dans la région du Bongolava, district de Tsiroanomandidy, province d'Antananarivo. Il a également installé ses propres installations électriques pour le bon déroulement de ses tâches (PROJER, 2006).

4.2.1.2. Objectifs du PROJER

C'est un projet destiné aux jeunes pour le développement du monde rural et des activités en milieu rural. Comme évoqué plus haut, le but du projet est l'amélioration de la productivité rurale. Mais le projet a défini trois (03) objectifs spécifiques :

- La promotion de la production agricole par la création de trois cent vingt cinq (325) entreprises agricoles par la formation, l'équipement ainsi que l'appui technique et institutionnel de jeunes entrepreneurs capables de jouer un rôle moteur dans la dynamique de pôles de développement,

- La contribution à l'autosuffisance alimentaire, c'est-à-dire de pouvoir produire localement tous les produits alimentaires de base nécessaires à la survie de la population,
- La lutte contre la pauvreté en créant des emplois et en améliorant la situation économique dans les milieux ruraux.

Le public ciblé était les individus jeunes désireux de se lancer dans la création d'entreprises en zone rurale. Les critères n'exigeaient ni de très hauts diplômes ni de grandes expériences professionnelles, mais des potentiels minimaux d'entrepreneur.

4.2.2. Les activités du PROJER

Les activités portent sur cinq (05) volets dont voici les détails :

Le volet sécurisation foncière prévoit la réalisation d'une cartographie au 1/20 000 à partir d'une couverture aérienne ; de l'élaboration d'un plan concerté avec tous les acteurs concernés, de gestion de terroir ; de l'inventaire foncier de la zone d'intervention ; de l'établissement de plans parcellaires des terrains ; du lotissement et du bornage des lots de terrains.

Le volet réhabilitation et développement des infrastructures d'accueil comprend la réhabilitation de 2 centres de Formation et d'Appui (CFA), mais aussi la réhabilitation et l'extension des bâtiments du ranch existant auparavant, l'aménagement et l'extension des bureaux, la construction des logements (logement des candidats JER à former, ainsi que de deux villas pour les deux experts en formation et le directeur du centre).

Le volet installation et appui aux JER regroupe principalement quatre activités : le recrutement, la formation et l'installation de 325 jeunes entrepreneurs ruraux (JER), la création d'une organisation socioprofessionnelle de JER, les mesures d'installation, la bonification et l'aménagement des terrains d'installation des JER.

Le volet mesures d'accompagnement et crédit rural regroupe des activités diverses telles la distribution des bourses pour les stagiaires, la création d'infrastructures sociales (écoles, centre de santé, magasins de stockage, puits et postes de sécurité), la réalisation de 150km de pistes d'accès ; la production d'énergie à partir d'une unité de biogaz, le crédit rural.

Le volet appui institutionnel et gestion de projet comprend trois activités : la constitution de bases de données utiles pour le PROJER ; la mise en place d'un schéma directeur de migration et la gestion de projet. Malheureusement, il n'a pas été possible d'obtenir le document du schéma directeur de migration.

4.2.3. Les moyens mis en œuvre pour atteindre les objectifs

La mise en œuvre en général a mis en exergue deux points importants : la bonne gouvernance et le partenariat public-privé. La bonne gouvernance est surtout présente dans le mode de sélection et d'attribution des marchés (appels d'offre national ouvert au public). Le partenariat public-privé apparaissait dans l'exécution de tous les travaux et la fourniture des matériels, qui ont été confiées à des entreprises privées. Certains travaux comme la construction des centres de formation ont été divisés en plusieurs lots pour que le montant de chaque marché ne soit pas trop important pour une petite ou une micro entreprise. Une étroite collaboration avec la direction de l'agriculture du Ministère de l'Agriculture (MINAGRIE) et avec le Ministère de l'Environnement, des Eaux et Forêts (MINENVEF) a été omniprésente durant l'exécution des activités du projet.

4.2.3.1. Les moyens financiers

Le « Projet Jeunes Entrepreneurs Ruraux » ou PROJER est un projet de développement financé par les Fonds Africain de Développement (FAD) pour un montant de 7.350.000 unités de compte FAD, soit environ \$5.323.000 , mais il a bénéficié de deux autres sources de financement : le Gouvernement malagasy à 1.430.000 unités de compte et le Programme Alimentaire Mondial (PAM) à hauteur de 430.000 unités de compte.

Le taux d'unité de compte était de 1.448,40 Ariary (monnaie à Madagascar) au moment de l'établissement du tableau ci-dessous, soit environ US\$ 0,724.

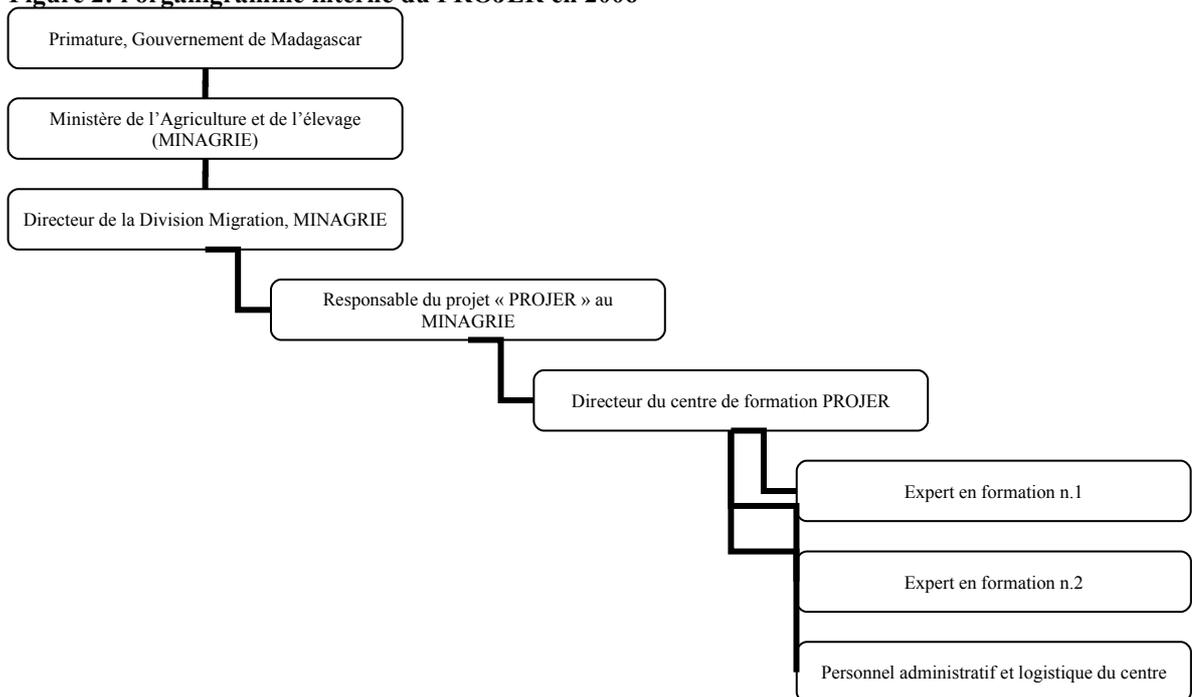
Tableau I: les éléments du budget du PROJER

Composantes	Coûts du projet en unité de compte FAD					% montant total
	FAD	GOUV	PAM	Bénéficiaires	TOTAL	
Sécurisation foncière	0,39	0,16			0,55	5,96%
Réhabilitation et construction des infrastructures d'accueil	1,43	0,15			1,58	17,12%
Installation et appui aux JER	0,68	0,18		0,02	0,88	9,53%
Mesures d'accompagnement et de crédit	2,42	0,5	0,43		3,35	36,29%
Appui institutionnel et gestion de projet	2,43	0,44			2,87	31,09%
TOTAL	7,35	1,43	0,43	0,02	9,23	100,00%

Source : PROJER, 2006

4.2.3.2. Le fonctionnement interne du PROJER

Le PROJER est exécuté par le Ministère de l'Agriculture et de l'Elevage (MINAGRIE) et coordonné par la division de la migration du même ministère. Une ressource travaillant au sein de cette direction est responsable du PROJER. Cette personne agit comme le chef de projet, mais à partir des bureaux du MINAGRIE à Antananarivo. Le centre de formation est supervisé par un directeur de centre.

Figure 2: l'organigramme interne du PROJER en 2006

Source : nos interprétations du rapport technique du PROJER (2006)

4.2.4. Résultats obtenus

Globalement et sachant que le projet est supposé se terminer à la fin de l'année 2006, l'état d'avancement des activités par composante, au 31 Août 2006 était satisfaisant. De plus, le PROJER prévoit atteindre à 100% ses objectifs avant la fin du projet. C'est le cas par exemple de l'installation des JER qui n'était que de 56% au mois d'août. La sortie de la promotion en cours et le recrutement de la dernière promotion doivent être faits avant la fin de l'année et porter ainsi à 100% la réalisation de cette activité. Le tableau ci-après résume les résultats au 31 août 2006 :

Tableau J: les résultats obtenus par le PROJER

Volet d'activité	Taux de réalisation au 31 août 2006
Sécurisation foncière et aménagement	81%
Réhabilitation et développement des structures d'accueil	90%
Installation et appui aux JER	56% (182 JER installés)
Mesures d'accompagnement et crédit rural, construction de pistes	90%
Mesures d'accompagnement et crédit rural – construction des infrastructures sociales	50%
Appui institutionnel et de gestion de projet	100%

4.2.5. Forces et faiblesses du PROJER

4.2.5.1. Les Forces du PROJER

Les forces du PROJER résident d'abord dans l'objet de sa mission, une redondance au niveau de deux projets/programmes parallèles était peu probable. De plus, le mandat du projet favorise le développement économique en milieu rural, un des thèmes transversaux de nombreux bailleurs de fonds internationaux et parmi les priorités d'action du Gouvernement de Madagascar. Le PROJER a donc l'assurance du soutien des partenaires financiers internationaux et du soutien du Gouvernement Malagasy et des collectivités territoriales.

Un autre point fort du projet sont les moyens dont il dispose. En effet, le PROJER a bénéficié d'un important financement avec lequel il a pu acquérir des moyens matériels modernes (tracteurs, décortiqueuses, bibliothèque, matériel informatique etc.). Il a également pu offrir à ses stagiaires comme aux formateurs une allocation de subsistance et de bonnes conditions de vie (logement etc.). Par ailleurs, à la fin de la formation, les stagiaires bénéficient d'un soutien technique et diverses infrastructures ont été aménagées pour faciliter leur installation dans la région et leur sédentarisation (centres de santé, écoles, postes de sécurité).

4.2.5.2. Les faiblesses du PROJER

La première faiblesse est sa mono spécialisation. Le PROJER se consacre uniquement à l'entrepreneuriat en milieu rural. Ceci limite le nombre de jeunes touchés par le projet aux jeunes qui ont l'ambition de devenir des entrepreneurs en milieu rural et à ceux qui ont un minimum de moyens matériels et/ou financier pour y parvenir.

Sa deuxième faiblesse est son organigramme trop hiérarchisé. Le nombre de niveaux hiérarchiques est trop important, rallongeant ainsi les délais entre les décisions et leur exécution. Par ailleurs, le grand nombre de niveaux pourrait aussi modifier le contenu même des orientations recommandées, sans oublier que le responsable du projet au MINAGRIE travaille à Antananarivo, soit à près de 200 km du centre.

Une autre faiblesse constatée est un manque d'implication des populations locales. Le PROJER ne semble pas avoir prévu des mesures qui impliquent les populations dans les activités quotidiennes du PROJER. Il ne semble pas avoir prévu, par exemple, des mesures pour faire bénéficier la population des avantages du centre (tarifs préférentiels, ou accessibilité à l'électrification etc.). Enfin, des actions de transfert des connaissances à la population locale ou à une organisation locale, en fin de projet, n'ont pas non plus été évoquées.

Enfin, les investissements matériels semblent être très important. Le pourcentage du montant consacré au volet « infrastructures d'accueil » (bâtiments et les villas pour les formateurs) sont de 17% contre seulement 9.53% pour l'installation et l'appui aux Jeunes entrepreneurs ruraux (JER). Ce dernier semble pourtant vital pour la pérennité du projet et pour assurer à long terme les impacts du projet, à savoir l'installation effective des JER dans cette région rurale.

Par ailleurs, la durée de la formation est seulement de quelques mois, alors que les jeunes recrutés n'ont pas forcément une formation préalable en entrepreneuriat et encore moins aux activités rurales. C'est un délai qui semble plutôt court pour former et pour réussir à sédentariser les jeunes dans la région.

Le tableau suivant a été élaboré pour résumer ces forces et faiblesses.

Tableau K: synthèse des forces et faiblesses du PROJER

Forces du PROJER	Faiblesses du PROJER
-l'originalité de sa mission et objectif, aucun risque de redondance	-mono spécialisation
-mandat répondant aux thèmes transversaux des bailleurs de fonds internationaux	-organigramme trop hiérarchisé
-moyens financiers importants permettant l'acquisition de matériels et techniques modernes	-manque d'implication de la population
	-investissements matériels trop importants par rapport aux activités
	-durée de formation trop courte pour sédentariser les jeunes

CONCLUSION

Le Projet Jeunes Entrepreneurs Ruraux (PROJER) est un projet ambitieux qui a fait ses preuves. Les mesures adoptées concernant l'entrepreneuriat rural sont intéressantes et applicables dans d'autres régions de Madagascar. L'idée de favoriser l'entrepreneuriat rural, et les activités génératrices de revenus en milieu rural méritent donc d'être retenues pour d'autres projets. Toutefois, quelques faiblesses ont été reconnues au PROJER. Le prochain chapitre traite du plan de mise en œuvre des propositions d'amélioration. Ces propositions ont été formulées à partir des points forts et des points faibles des deux organismes présentés.

CHAPITRE 5

VERS UNE STRATEGIE D'AMELIORATION

Une stratégie pour lutter contre la migration des jeunes des régions devrait donc être proposée à Madagascar. Elle devrait intégrer tous les domaines d'activités qui intéressent les jeunes adultes ou auxquels ils participent. Le Projet Jeunes Entrepreneurs Ruraux (PROJER) concernait un de ces domaines : l'entrepreneuriat rural. Bien que ne répondant pas au mandat de lutter contre la migration des jeunes, le PROJER a réalisé un triple objectif favorable à la rétention des jeunes adultes en milieu rural. Le premier est l'installation de trois cents jeunes en zone rurale, le deuxième est la création de quelques emplois dans les régions rurales et le troisième est l'amélioration de la productivité des activités rurales par les jeunes. Certaines de ses actions devraient donc être perpétuées. Toutefois, on a constaté certaines lacunes et faiblesses au PROJER. Par ailleurs, des idées pertinentes sont appliquées au Québec par le Carrefour Jeunesse-Emploi comté Roberval (CJE-R). Les pistes d'améliorations et le plan de mise en œuvre proposés ci-après ont donc, en partie, été inspirés des actions du PROJER et du CJE-R.

5.1. LES PROPOSITIONS DE PISTES D'AMÉLIORATION

La première piste d'amélioration concernerait la population cible du projet pour recevoir plus de candidatures sérieuses de jeunes réellement intéressés par la vie rurale. Il s'agit, par exemple, de focaliser les actions sur une certaine tranche d'âge de jeunes possédant une expérience professionnelle ou personnelle en milieu rural. Ceci limiterait les candidatures reçues aux seules personnes ayant réellement les potentiels et la volonté d'entreprendre en milieu rural.

La deuxième piste d'amélioration consiste à couvrir plusieurs domaines d'activités, au lieu du seul entrepreneuriat. L'entrepreneuriat, particulièrement en milieu rural, est une tâche difficile qui ne peut pas être réussi par tout le monde. En plus de l'aide à l'entrepreneuriat, il est suggéré d'offrir une aide pour la recherche d'emplois, de formations ou de stages, encore peu pratiquée à Madagascar. Il est aussi suggéré d'aider à former des réseaux de contacts entre jeunes ruraux, pour favoriser les échanges commerciaux ou la recherche d'emploi. Un autre domaine qui pourrait être intéressant à développer est la participation des jeunes dans la vie de leur localité. Ceci contribuerait à les impliquer plus dans leur région, mais aussi à renforcer le sentiment d'appartenance à la région. Il est notamment suggéré d'encourager la participation des jeunes aux instances territoriales ou aux comités de direction des sociétés de la région.

Pour une meilleure appropriation afin d'assurer une excellente collaboration avec les partenaires, mais aussi pour assurer la continuité des actions : améliorer l'implication des acteurs du milieu. A travers des actions de communication soutenue et régulières pour sensibiliser la population, mais aussi par une approche participative de tous les acteurs. A titre d'exemple, il faudrait prévoir des consultations de toutes les parties prenantes avant de formuler en détail les tâches. Il faudrait prévoir également un transfert à un organisme local, des connaissances et des ressources.

Pour éviter toute incohérence dans l'attribution des budgets par projet, le budget de fonctionnement (matériel, logistique, salaire etc.) ne devrait pas dépasser 20% du budget total. Ainsi, 80% du budget sera alloué aux activités, à la base des objectifs à atteindre. Par ailleurs, pour limiter les contraintes logistiques et financières, des formations ponctuelles dans les villages mêmes, devraient être priorisées plutôt qu'une formation de plusieurs mois.

Enfin, une communication soutenue et régulière serait aussi appréciée par les bailleurs, par l'équipe exécutive, comme par la population résidente.

5.2. PROPOSITION D'UN PLAN DE MISE EN ŒUVRE

Comme le PROJER est en fin d'exécution, la proposition consiste en une nouvelle stratégie, ayant comme mandat de lutter contre la migration des jeunes des régions rurales.

5.2.1. La proposition : le programme « jeunes et régions »

Les causes de la migration ne sont pas uniquement économiques, l'intervention des acteurs doit tenir compte des dimensions économique et sociale. L'hypothèse sur laquelle repose les idées présentées dans cette étude est la suivante : une stratégie qui prend en compte tous les aspects des causes du phénomène pourrait avoir des résultats significatifs en termes de rétention des jeunes dans les régions. La stratégie assurera ainsi l'existence d'une ressource humaine jeune, à fort potentiel physique et intellectuel, dans les régions pour favoriser leur développement.

La proposition est la création d'une stratégie spécifique : le programme « jeunes et régions ». Le programme intégrera dans ses orientations les mesures les plus adaptées à la situation économique et aux aspects culturels à Madagascar. S'inspirant des stratégies existantes trouvées et de nouvelles idées pertinentes, elle sera une combinaison des stratégies de développement rural et des stratégies en faveur de la jeunesse. Elle intégrera les dimensions économiques du premier et les dimensions sociales et culturelles du deuxième. Les améliorations énumérées dans le précédent titre seront également incluses.

5.2.2. Le *Madagascar Action Plan* (MAP)

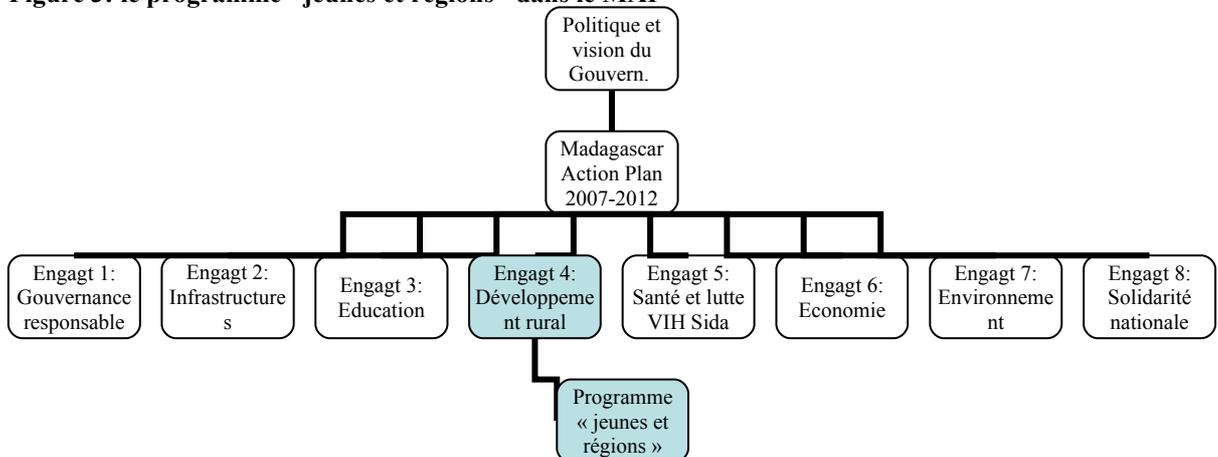
Pour avoir le soutien du Gouvernement, la stratégie proposée devra correspondre aux orientations et politiques de l'État Malagasy, mais aussi à celles des bailleurs de fonds internationaux pour espérer avoir un appui financier. Elles sont précisées dans le Madagascar Action Plan ou MAP, le programme de développement du Gouvernement de Madagascar pour 2007-2012. Il s'inscrit dans la continuité du DSRP et conformément aux exigences des institutions financières et partenaires internationaux. Son but est de faire un pas significatif dans le processus de développement et de réduction de la pauvreté, en réponse aux défis de la mondialisation et suivant la vision de l'État.

Les objectifs du MAP visent une réduction effective de la pauvreté et une amélioration tangible de la qualité de vie des Malagasy. Le développement rural dynamique est notamment à la base des efforts du gouvernement. Les valeurs directrices du MAP, pour atteindre les objectifs, sont notamment le professionnalisme, le renforcement des capacités, la participation et la coopération, l'utilisation des ressources. Le MAP a huit engagements qui correspondent à des programmes nationaux, dont le « développement rural ». Il vise la prospérité des régions rurales par l'augmentation de la production agricole, dans le respect de l'environnement. Il prévoit, entre autres, d'encourager l'entrepreneuriat et les initiatives du secteur privé en milieu rural.

5.2.3. La stratégie proposée et le *Madagascar Action Plan* (MAP)

La proposition – le programme « jeunes et régions » – a comme finalité macro économique et macro sociale d'assurer l'existence d'une ressource humaine jeune, à fort potentiel physique et intellectuel, pour favoriser le développement des régions. Le programme « jeunes et régions » sera donc proposé comme un des moyens pour réaliser les objectifs de l'engagement « développement rural » du Gouvernement Malagasy. La mise en œuvre tiendra compte des objectifs et des valeurs directrices du MAP. La figure ci-dessous a été élaborée pour illustrer sa place dans les engagements du Gouvernement.

Figure 3: le programme "jeunes et régions" dans le MAP



5.2.4. Cible, Mission et objectifs

Puisque le développement rural ne peut se faire sans les acteurs les plus dynamiques, le monde rural ne peut se passer de sa population active. La tranche d'âge la plus mobile se situe autour de 40 ans à Madagascar, et la moyenne d'âge des migrants est d'environ 30 ans (Randretsa, 1993). Le programme « jeunes et régions » s'adressera donc aux jeunes adultes de moins de 40 ans.

Sa mission sera de fournir aux moins de 40 ans les moyens et un environnement favorable à leur épanouissement en région, au profit du développement de celle-ci. L'impact attendu est la réduction de l'exode rural des <40 ans et de favoriser leur rétention en vue du développement de la région. Enfin, son objectif est de réduire de 25% d'ici 5 ans, le départ des actifs de moins de 40 ans des régions de Madagascar.

5.2.5. Objectifs spécifiques et orientations

Compte tenu de la problématique qui concerne toute une région et du fait qu'il est indéniable qu'actuellement le développement d'une région passe par une diversification de ses activités, le programme choisit également de diversifier son offre de produits. Autrement dit, le programme « jeunes et régions » va orienter ses activités dans plusieurs domaines d'activités en milieu rural : l'agriculture et autres activités économiques rurales, l'investissement privé et l'entrepreneuriat par les jeunes, et la recherche d'emploi en tant que salarié en région. Un article de presse sur la nécessité, pour une région qui veut se développer, de diversifier les activités est présenté en annexe.

Le programme a ainsi défini cinq objectifs spécifiques correspondant aux cinq orientations du programme qui ont été définies. Chaque orientation correspondra à un projet du programme « jeunes et régions ». Pour chaque orientation, des objectifs mesurables précis sont formulés. Le tableau suivant a été élaboré pour résumer les objectifs, les orientations et les indicateurs de mesure de ces objectifs :

Tableau L: le tableau des objectifs du programme "jeunes et régions"

Impact	Objectif général	Orientations/ objectifs spécifiques	Objectifs spécifiques chiffrés	Indicateurs des objectifs
Assurer l'existence d'une ressource humaine jeune, à fort potentiel physique et intellectuel, pour favoriser le développement des régions	Réduire de 25% d'ici 5 ans le départ des régions des moins de 40 ans	1- Améliorer l'image des régions	1.1. 50% de la clientèle visée aura une image positive des régions et de sa région d'origine d'ici 5 ans	- Degré de fierté d'appartenance à la région, - Niveau de perception de la région par les <40 ans, - Niveau d'intérêt pour la vie en région, - Nombre de départs ou d'intentions de départs de la région chez les <40 ans.
		2- Améliorer les performances des jeunes paysans dans les activités agricoles et rurales par les <40 ans	2.1. Augmenter de 25% d'ici 5 ans le rendement des activités agricoles rurales des <40 ans	- Rendements par hectares de la région, - Niveau de revenu des paysans <40 ans - Consommation des ménages paysans dont le chef de ménage a <40 ans - PIB* des activités rurales de la région
		3- Améliorer l'employabilité et l'insertion professionnelle en région pour les <40 ans	3.1. Réduire de 50% le taux actuel de sous-emploi en zone rurale des <40 ans d'ici 5 ans	- Taux de sous-emploi des <40 ans dans les activités rurales - Taux de pauvreté des <40 ans en milieu rural - Salaires des <40 ans en milieu rural
			3.2. Réduire de 30% le taux actuel de chômage des <40 ans en région d'ici 5 ans	- Taux de chômage des <40 ans - Taux d'emploi des <40 ans exerçant un emploi stable (+6 mois ou CDI)
		4- Augmenter l'investissement privé en région rurale par et pour les <40 ans	4.1. Augmenter de 25% le montant actuel des investissements privés en région et en zone rurale d'ici 5 ans	- Montant des investissements privés ruraux, - Nombre de nouveaux investisseurs privés ruraux, - Taux d'accès au crédit en milieu rural.
			4.2. Augmenter de 50% le nombre de PME/PMI ou de micro-entreprises créées par les <40 ans en région d'ici 5 ans	- Nombre de PME/PMI ou micro entreprises créées par <40 ans - CA réalisés par ces PME/PMI - Montant des crédits accordés aux <40 ans
		5- Favoriser l'insertion sociale et l'engagement des jeunes <40 ans dans les milieux de vie ruraux	5.1. Faire en sorte que les <40 ans représentent au moins 25% des élus et représentants locaux d'ici 5 ans	- Nombre de <40 ans candidats aux élections locales - Nombre d'élus locaux de <40 ans - Nombre de <40 ans dans les instances de décisions de sociétés privées de la région.
			5.2. Assurer une participation d'au moins 40% des <40 ans dans les ateliers et forums sur le développement des régions	- Taux de représentations des <40 ans dans les ateliers sur le développement,
			5.3. Créer au moins 1 organisme d'aide aux jeunes par région d'ici 5 ans	- Nombre de centres d'aide créés par région - Taux d'accès des <40 ans à ces centres d'aide

5.2.6. Principes de fonctionnement

L'approche adoptée est participative et communautaire, la participation de toute la population et des autorités doit être effective à toutes les étapes du programme. La stratégie ne sera efficace que si elle prend en compte les attentes des concernés et les possibilités d'exécution, ainsi que les moyens de coordination. Par ailleurs, ce processus participatif doit être continu pour permettre une possibilité d'amélioration continue du programme et une participation réelle des populations concernées. Il permettra aussi de responsabiliser la population quant à la réalisation et le suivi des activités. Le programme prévoit ainsi des réunions ou ateliers de toutes les parties-prenantes ou de leur représentants (des comités représentatifs par localité peuvent être constitués) avant le démarrage des activités.

Le succès du programme dépendra beaucoup aussi de la prise en compte des critères régionaux qui concernent les <40 ans. Par ailleurs, chaque projet évoluant dans le cadre de ce programme devra accorder une importance particulière à l'aspect humanitaire plus qu'aux aspects techniques : les populations cibles devront être capables de s'approprier véritablement les projets.

La dimension communication est importante. D'abord pour assurer un soutien continu des autorités et des bailleurs de fonds, ensuite pour la sensibilisation continue de la population et pour assurer le rayonnement de la stratégie au niveau national et prévoir le transfert de la mission. Des actions régulières auprès des médias sont donc prévues à cet effet. Il est à souligner qu'une sensibilisation sur le terrain, par des rencontres et des discussions directes avec la population sera nécessaire pour accompagner les campagnes dans les médias.

5.2.7. La conception

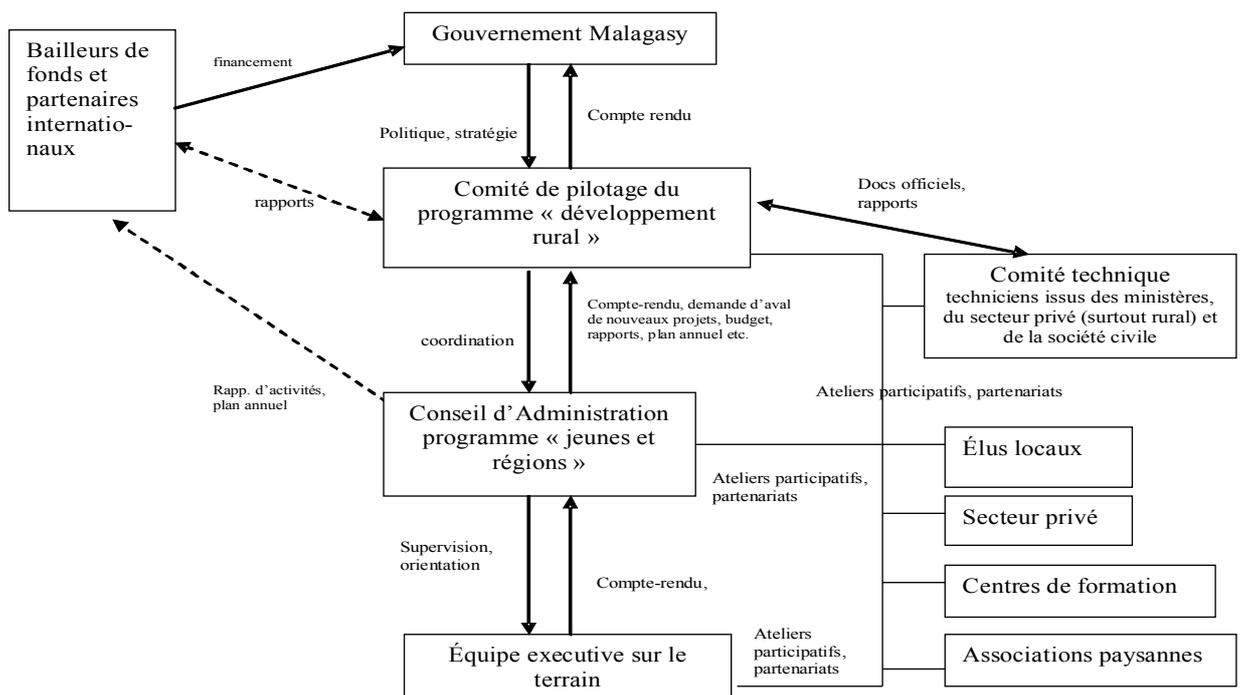
Le programme « jeunes et régions » sera le fruit d'une réflexion collective suivant un processus participatif dans lequel tous les acteurs concernés ont été inclus. Ils sont issus du secteur public, du secteur privé, des partenaires de la société civile, de la population et des acteurs du milieu. La consultation de la population cible se fait à travers des comités représentatifs, élus ou désignés lors des réunions et ateliers. Les rôles et responsabilités des parties prenantes sont les suivantes :

- Le Gouvernement et les bailleurs de fonds approuvent toute décision sur le plan national, les réorientations éventuelles de la politique générale de l'État, les déblocages des fonds.
- Le comité de pilotage : chargé de la coordination et de la supervision du programme « développement rural » et de l'adéquation du programme « jeunes et régions » aux orientations du « développement rural ». Il assure la vérification de la conformité du programme aux orientations du Gouvernement. Il assure le lien entre Gouvernement/ bailleurs de fonds/ comité technique/ équipe du programme.

- Le comité technique : chargé de la formulation finale de tout document officiel en amont, et chargé de donner des conseils techniques sur la formulation et la mise en œuvre sur le terrain du programme. Il doit consulter régulièrement les groupes thématiques et tous les acteurs pour établir le rapport de mise en œuvre du programme.
- Le conseil d'administration doit approuver tout nouveau projet à lancer par le programme, les imprévus budgétaires. Il est aussi chargé de la planification stratégique du programme « jeunes et régions » et de toute modification de cette planification (suite aux rapports de mise en œuvre, par exemple). Il supervise le Directeur de programme.
- L'équipe exécutive du programme « jeunes et régions » est responsable de l'atteinte des objectifs et de la mise en œuvre des activités.
- Les élus locaux participeront aux réunions et ateliers participatifs à différents niveaux.
- La clientèle cible, représentée par des comités représentatifs régionaux des jeunes, sera consultée pour la définition des détails de la mise en œuvre sur le terrain de chaque activité puisque le programme évolue dans le cadre d'un processus participatif continu.
- Les autres acteurs du milieu qui participeront aux ateliers participatifs régionaux :
 - Les autres ministères travaillant en milieu rural et les élus locaux,
 - Les organismes communautaires, ONG, projets, centres de formation, société civile,
 - Les partenaires financiers locaux (banques, organismes de micro crédit etc.)

La figure suivante a été élaborée pour illustrer les différentes parties prenantes de l'environnement dans lequel évolue le projet :

Figure 4: la structure de l'environnement externe du programme "jeunes et régions"



5.2.8. Les différents projets à l'intérieur du programme « jeunes et régions »

Le programme « jeunes et régions » a choisi ainsi de focaliser ses actions autour de cinq orientations principales, qui détermineront les cinq projets du programme :

Orientation 1- Image des régions : Elle correspond à l'objectif spécifique d'améliorer l'image des régions. Elle intégrera les actions visant à améliorer la perception des régions et de la vie en région, par les jeunes adultes <40 ans originaires de la région ou non. L'objectif est que d'ici 5 ans, 50% de la clientèle visée aurait une image positive des régions en général, et de sa région d'origine en particulier.

Orientation 2- Activités agricoles et rurales des <40 ans : Elle traduit l'objectif spécifique de la stratégie d'améliorer les performances des activités agricoles et rurales des jeunes paysans. Elle incorporera les actions visant à aider les jeunes paysans <40 ans à améliorer le rendement de leurs activités rurales. Il peut s'agir de transfert de connaissances ou d'amélioration des techniques et procédés utilisés. L'objectif de ce projet interne du programme est d'augmenter de 25% d'ici 5 ans le rendement des activités rurales des jeunes paysans <40 ans.

Orientation 3- Emploi et employabilité : Elle correspond au 3^{ème} objectif spécifique d'améliorer l'employabilité et l'insertion professionnelle en région pour les <40 ans. Elle intégrera les actions visant à renforcer les capacités des jeunes adultes pour une meilleure employabilité en région (en vue d'être salarié). Mais elle inclut aussi les aides et soutien à la recherche d'emploi. Les objectifs de cette orientation d'ici 5 ans, sont de réduire de 50% le taux actuel de sous-emploi en zone rurale ; et de réduire de 30% le taux actuel de chômage en région.

Orientation 4- Investissement privé rural : Elle correspond à l'objectif d'augmenter l'investissement privé en milieu rural. Il s'agit d'actions qui encouragent les grands investissements privés ou encore la création d'entreprises par les <40 ans dans leur région. Les objectifs d'ici 5 ans sont d'augmenter de 25% le montant actuel des investissements privés en région et en zone rurale; mais aussi d'augmenter de 50% le nombre de PME/PMI ou de micro-entreprises créées par les <40 ans en région.

Orientation 5- Présence et implication des <40 ans dans les milieux de vie : Correspond au 5^{ème} objectif spécifique qui vise à l'engagement des <40 ans dans leur milieu de vie. Les actions viseront à augmenter la participation et l'implication citoyenne des <40 ans pour améliorer le sentiment d'appartenance aux régions. Les objectifs de cette orientation d'ici 5 ans sont de faire en sorte que les <40 ans représentent au moins 25% des élus et représentants locaux; d'assurer une participation d'au moins 40% des <40 ans dans les ateliers et forums sur le développement des régions ; et de créer au moins un organisme d'aide par région.

5.2.9. Les ressources financières

Le programme « jeunes et régions » serait financé en partie par le budget de l'engagement « développement rural », si l'État donne son accord. Il fonctionnerait donc sur fonds gouvernementaux et éventuellement sur financement d'autre(s) bailleur(s) international(aux). Les trois grandes lignes budgétaires concerneraient : le Directeur de Programme, l'équipe technique et ses activités (des 5 projets du programme), l'équipe administrative et ses activités. Globalement, le programme aurait besoin d'environ \$2.825.000 la première année. Ce budget serait majoré de 5% chaque année pour prévoir les éventuelles inflations et/ou les augmentations salariales. Au total, le programme coûterait environ \$15.750.000 pour les 5 années d'exécution. Le tableau qui suit a été élaboré pour présenter les détails du budget estimatif du programme « jeunes et régions ».

Tableau M: le budget estimatif du programme "jeunes et régions"

Programme "jeunes et régions"	An 1	An 2	An 3	An 4	An 5	Total 5 ans
Directeur programme						
Directeur programme	\$30 000	\$31 500	\$33 075	\$34 729	\$36 465	\$165 769
Divers	\$15 000	\$15 750	\$16 538	\$17 364	\$18 233	\$82 884
Imprévus	\$1 500	\$1 575	\$1 654	\$1 736	\$1 823	\$8 288
Total 1 Directeur prog.	\$46 500	\$48 825	\$51 266	\$53 830	\$56 521	\$256 942
Equipe technique						
Budget fonctionnement						
Projet 1	\$80 000	\$84 000	\$88 200	\$92 610	\$97 241	\$442 051
Projet 2	\$80 000	\$84 000	\$88 200	\$92 610	\$97 241	\$442 051
Projet 3	\$80 000	\$84 000	\$88 200	\$92 610	\$97 241	\$442 051
Projet 4	\$80 000	\$84 000	\$88 200	\$92 610	\$97 241	\$442 051
Projet 5	\$80 000	\$84 000	\$88 200	\$92 610	\$97 241	\$442 051
Imprévus	\$8 000	\$8 400	\$8 820	\$9 261	\$9 724	\$44 205
Sous-total fonctionnement	\$408 000	\$428 400	\$449 820	\$472 311	\$495 927	\$2 254 458
Budget activité						
Projet 1	\$400 000	\$420 000	\$441 000	\$463 050	\$486 203	\$2 210 253
Projet 2	\$400 000	\$420 000	\$441 000	\$463 050	\$486 203	\$2 210 253
Projet 3	\$400 000	\$420 000	\$441 000	\$463 050	\$486 203	\$2 210 253
Projet 4	\$400 000	\$420 000	\$441 000	\$463 050	\$486 203	\$2 210 253
Projet 5	\$400 000	\$420 000	\$441 000	\$463 050	\$486 203	\$2 210 253
Imprévus	\$40 000	\$42 000	\$44 100	\$46 305	\$48 620	\$221 025
Evaluations			\$40 000		\$80 000	\$120 000
Sous-total activités	\$2 040 000	\$2 142 000	\$2 289 100	\$2 361 555	\$2 559 633	\$11 392 288
Total 2 équipe tech.	\$2 448 000	\$2 570 400	\$2 738 920	\$2 833 866	\$3 055 559	\$13 646 745
Equipe administrative						
Budget fonctionnement	\$50 000	\$52 500	\$55 125	\$57 881	\$60 775	\$276 282
Budget activité	\$250 000	\$262 500	\$275 625	\$289 406	\$303 877	\$1 381 408
Imprévus fonctionnement	\$5 000	\$5 250	\$5 513	\$5 788	\$6 078	\$27 628
Imprévus activités	\$25 000	\$26 250	\$27 563	\$28 941	\$30 388	\$138 141
Evaluations			\$5 000		\$10 000	\$15 000
Total 3 équipe admin.	\$330 000	\$346 500	\$368 825	\$382 016	\$411 117	\$1 838 458
Grand total (total 1 + 2 + 3)	\$2 824 500	\$2 965 725	\$3 159 011	\$3 269 712	\$3 523 197	\$15 742 145

Quant à l'auto portance, la stratégie prévoit que toutes ses activités récréatives et certaines de ses formations seront payantes. Le prix, toutefois, sera bien inférieur au prix normal sur le marché. Le programme « jeunes et régions » ne facturera que 40% du montant total normal aux participants. Il prendra en charge les 60% restants. Quelques exceptions peuvent être envisagées, notamment les programmes d'alphabétisation pour adultes ruraux. Les fonds récoltés seront virés directement dans

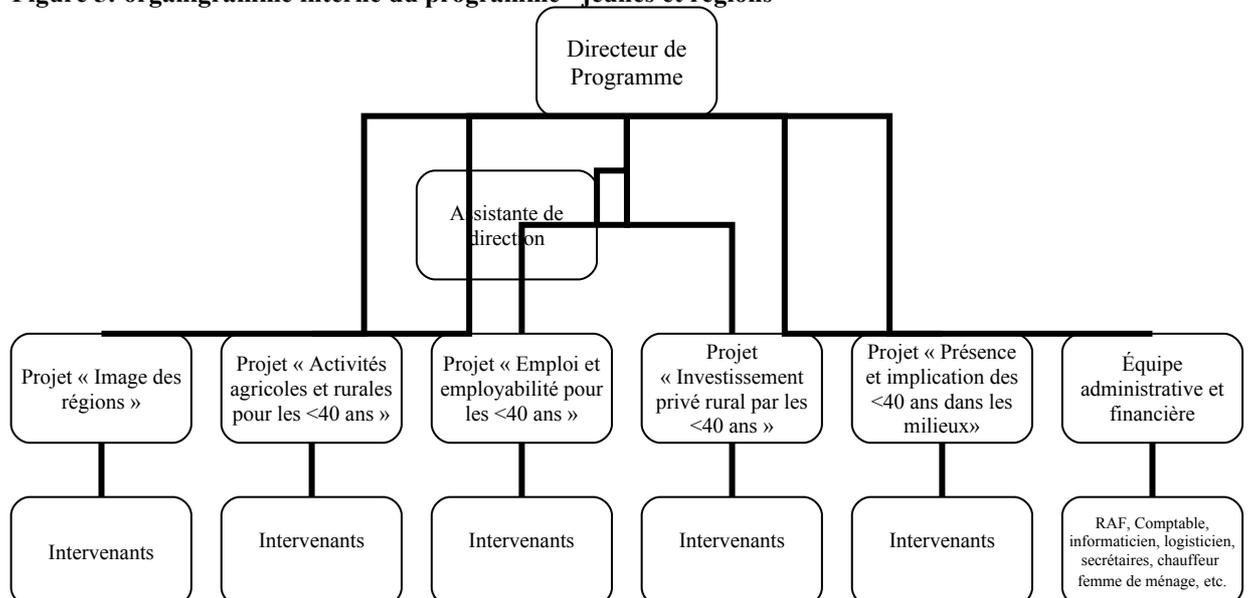
un compte bancaire en prévision du transfert des activités en fin de projet. Lors du transfert, ce fonds sera confié à l'organisme chargé de poursuivre les activités comme fonds de départ.

5.2.10. Les ressources humaines

L'organisme aura à sa tête un Directeur de programme, chargé de la mise en œuvre des activités. Il assumera des responsabilités relatives à la planification, l'organisation, la direction et le contrôle des activités de l'organisation, en conformité avec les orientations adoptées par le Conseil d'Administration. Au niveau interne, le Directeur de programme supervisera les projets internes, en veillant à une bonne gestion des ressources humaines. Il sera responsable du respect du budget et des ressources du programme et coordonnera les activités de chaque projet interne.

Les intervenants seront choisis pour leurs compétences, mais aussi selon leur motivation personnelle par rapport à la migration. Ils peuvent être classés en équipe technique et équipe administrative. Les intervenants de l'équipe technique seront répertoriés dans les cinq projets internes du programme. L'équipe administrative sera supervisée par le responsable administratif et financier (RAF). Les intervenants techniques et le RAF sont sous la supervision directe du Directeur de programme. Chaque intervenant est responsable des tâches qui lui sont confiées et disposera d'une liberté d'action pour honorer de façon optimale son mandat. Il doit toutefois tenir au courant au préalable le chef de projet de ses démarches et rendre compte régulièrement de ses activités à son supérieur hiérarchique.

Figure 5: organigramme interne du programme "jeunes et régions"



5.2.11. Les ressources matérielles

Le responsable administratif et financier doit assurer l'organisation, l'utilisation, la disponibilité, l'approvisionnement et l'entretien des ressources matérielles. Il s'agit des locaux, des véhicules, du

parc informatique, des matériels bureautiques, des fournitures de bureau, des fournitures d'entretien et de nettoyage etc. Il est admis au sein du programme qu'une disponibilité de moyens matériels fonctionnels et de qualité, est un facteur primordial dans l'accomplissement des tâches de chacun.

5.2.12. Les ressources informationnelles

En amont, le conseil d'administration et le comité technique doivent communiquer au Directeur du programme « jeunes et régions » toute information ou communication concernant l'engagement « développement rural » du Gouvernement, ou concernant le programme « jeunes et régions ». En aval : le chargé de communication assure la diffusion de l'information à l'interne, aux partenaires et au public. Il est également responsable de la veille informationnelle pour tous les sujets qui concernent de près ou de loin le programme « jeunes et régions ». Il assure enfin leur conservation et leur classement au niveau de la salle de documentation.

5.2.13. Le reporting

Le Directeur de programme doit établir les rapports d'activités du programme, sur la base des rapports d'activités qui lui seront remis par les intervenants de chaque projet. Le Directeur de programme doit les présenter au conseil d'administration, au comité de pilotage et au comité technique. Il s'agira des rapports trimestriels, des rapports annuels et du rapport de fin de projet.

5.2.14. Les démarches d'amélioration continue

Les principes de fonctionnement interne du programme reposent aussi sur une approche participative et une démarche d'amélioration continue des pratiques. Le tableau ci-dessous a été élaboré pour illustrer les propositions d'amélioration continue au sein du programme. Il présente les outils proposés pour détecter éventuellement des problèmes ou encourager les résultats individuels ou de groupe. Ensuite, les éléments de mesures qui indiqueraient l'atteinte des résultats souhaités par les outils proposés. Enfin, les moyens soit pour résoudre le problème, soit pour récompenser les réalisations.

En outre, un formulaire d'évaluation de l'employé est proposé (présenté en annexe). Il a été élaboré pour permettre à l'employé et à son superviseur de s'exprimer annuellement sur son travail. Normalement, il devrait être rempli à chaque « anniversaire » de la date d'entrée en fonction de l'employé au programme « jeunes et régions ». C'est également un outil utile pour détecter les malaises internes ou les non-dits lors des entretiens.

Tableau N: outil proposé pour l'amélioration continue

Outils proposé pour l'amélioration de la qualité du travail	Indicateurs de mesure des rendements	Moyens pour solutionner le problème ou récompenser les résultats
La Direction générale veillera à vérifier et à résoudre toutes évolutions anormales des réalisations ou des activités, qui pourraient avoir comme source une incompétence, un manque de motivation, des conflits d'intérêts etc.	Diagramme de Pareto, statistiques des résultats, établissement de l'arbre des causes.	Entretien individuel ou de groupe, si besoin recours à un négociateur externe ou à un cabinet d'audit (si le problème est très grave)
Des objectifs individuels seront fixés par intervenant à la fin de chaque année.	Formulaire d'évaluation en annexe à remplir par l'employé et son superviseur direct	Augmentation salariale (autre que le passage au niveau supérieur de la grille salariale)
Des objectifs collectifs seront fixés par projet dans le programme.	Statistiques établies par la direction générale et le formulaire d'évaluation en annexe.	Une prime collective sera accordée pour tous les membres d'un même projet.
Encourager les idées d'améliorations, les idées novatrices et la créativité au sein du programme.	Réunions de chaque projet interne avec le Directeur de programme, participation à des « focus group » si certaines situations le demandent	Reconnaissance en public lors des réunions d'équipe, envoi de félicitations par courriel à toute l'équipe, prime monétaire exceptionnelle.
Intégration à l'équipe, cohésion entre les employés du programme, appropriation du programme et des activités par chaque membre de l'équipe du programme, partage d'information.	Des réunions régulières de l'ensemble de l'équipe, envoi d'information par e-mail ou par des notes de services,	Bon travail et résultats des équipes projets, ambiance de travail sereine.
La reconnaissance des réalisations et des idées d'amélioration doit devenir une habitude,	Appréciation du superviseur direct ou du directeur de programme.	Remerciements lors des réunions, ou lors de festivités réunissant toute l'équipe.
Des activités para-professionnelles seront organisées entre les membres de l'équipe programme, mais aussi avec leurs famille.		Dîner ou souper et/ou distribution de jouets lors des fêtes de fin d'année

5.2.15. Les propositions d'actions concrètes à réaliser : le plan d'action

Le programme « jeunes et régions » prévoit ses activités dans le cadre de cinq axes stratégiques d'intervention. Le tableau ci-dessous a été élaboré pour présenter en détails les actions prévues par le programme « jeunes et régions » dans chacun de ses projets internes. A titre d'exemple, le programme prévoit dans ses activités « image des régions », l'établissement d'un dépliant pour faire connaître la région. Il est présenté en annexe un exemple de « dépliant-région » utilisé par le CJE-R et distribué aux jeunes dans les établissements d'enseignement ou dans les universités.

Le tableau présente également le délai de programmation ou de terminaison de chaque activité mentionnée, et un ou plusieurs indicateurs de mesure pour évaluer la réalisation de l'activité. Enfin, il présente les acteurs concernés au sein du programme « jeunes et régions, mais aussi parmi les partenaires.

Tableau O: le plan d'action du programme "jeunes et régions"

Orientations et objectifs	Domaines d'intervention	Activités	Program-mation	Indicateurs des activités	Acteurs responsables
<p><u>Orientation 1</u>- Image des régions</p> <p><u>Objectif</u> : 50% de la clientèle visée aura une image positive des régions et de sa région d'origine d'ici 5 ans</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Communica-tion - Tourisme rural - Marketing de produits et de la région 	<ul style="list-style-type: none"> - Campagnes de presse, parution régulière d'articles sur les réalisations - Établissement d'un dépliant de la région - Jumelage avec d'autres villages ou villes - Activités découvertes de la région - Activités agro-touristiques et éco-touristiques rurales - Organisation d'activités culturelles et de loisirs - Création de réseaux socioprofessionnels des jeunes adultes de la région - Promotion des produits de la région ou autre potentiel exploitable, caractéristique de la région. 	<ul style="list-style-type: none"> CT MT MT CT CT CT MT MT 	<ul style="list-style-type: none"> - Fréquence de parution d'articles positifs sur la région dans les médias, - Nombre d'émissions sur la région créées, - Délai de terminaison du dépliant - Nombre de localités jumelées - Fréquence des activités « découvertes » organisées, - Nombre des participants <40 ans aux journées « découverte », - Nombre et fréquence des activités touristiques rurales et culturelles organisées, - Pourcentage des <40 ans participant aux activités culturelles et touristiques, - Nombre de réseaux socioprofessionnels pour <40 ans créés, et nombre des membres 	<p><u>Équipe du programme</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le chargé de communication - les intervenants du projet #1 <p><u>Partenaires clés</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Média - Agences touristiques - Sociétés de la région
<p><u>Orientation 2</u>- activités agricoles rurales par les <40 ans</p> <p><u>Objectif</u> : - Augmenter de 25% d'ici 5 ans le rendement des activités agricoles rurales des jeunes paysans</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Agriculture, élevage, pêche, - Artisanat, - Coopération avec des associations paysannes existantes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Soutenir les travaux de recherche et développement dans les domaines d'intervention cités, - Conseils et assistance technique aux paysans <40 ans, - Conseil et assistance technique et/ou judiciaire aux <40 ans dans le domaine foncier et la sécurité rurale, - Formation et assistance techniques pour la lutte contre les feux de brousse et pour proposer des techniques substitutives des cultures sur brulis, - Création d'organisation paysannes, associations ou coopératives de jeunes producteurs pour pouvoir fixer des prix communs et des normes de qualité 	<ul style="list-style-type: none"> MT CT MT CT MT 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de résultats de R&D obtenus parmi les projets soutenus - Nombre de paysans <40 ans appliquant les techniques améliorées enseignées - Nombre de litiges réglés - Évolution du nombre d'hectares ravagés par les feux, - Évolution des rendements par hectare, - Évolution des rendements par producteur assisté, - Nombre de coopératives ou associations paysannes créées. 	<p><u>Équipe du programme</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les intervenants du projet #2 <p><u>Partenaires clés</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Centres de recherche - Ministères - Associations paysannes - Sociétés de la région
<p><u>Orientation 3</u>- Emploi et Employabilité</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Formation - Collaboration 	<ul style="list-style-type: none"> - Soutien à la création d'établissements de formation aux activités rurales pour les 	<ul style="list-style-type: none"> MT ou LT 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'établissements de formation pour <40 ans soutenus ou créés, 	<p><u>Équipe du programme</u> :</p>

<p><u>Objectifs</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réduire de 50% le taux actuel de sous-emploi en zone rurale des <40 ans d'ici 5 ans - Réduire de 30% le taux actuel de chômage en région des <40 ans d'ici 5 ans 	<p>avec le secteur privé et les employeurs de la région.</p>	<p><40 ans;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Financement (partiel ou total) des formations aux activités rurales pour les <40 ans ; - Organisation d'ateliers de formation à la gestion d'activités rurales pour <40 ans ; - Organisation de programmes d'alphabétisation des adultes <40ans ; - Création de centres d'aide à la recherche d'emplois, de stages ou de formation pour les <40 ans en région - Création de centres d'aide à l'orientation universitaire et professionnelle aux activités rurales ; - Établissement de bases de données des établissements de formation et des sociétés de la région selon leur activité 	<p>MT</p> <p>CT</p> <p>CT</p> <p>CT ou MT</p> <p>MT</p> <p>MT</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de personnes <40 ans financés dans leur formation aux activités rurales, - Nombre et fréquence des ateliers de formation organisés, - Fréquence des programmes d'alphabétisation pour adultes <40 ans, - Nombre des participants <40 ans aux séances d'alphabétisation, - Taux de succès des alphabétisations, - Nombre de centres d'aide créés - Nombre des <40 ans ayant trouvé un emploi stable, - Nombre des <40 ans ayant trouvé un stage ou une formation, - Délai de terminaison des bases de données. 	<ul style="list-style-type: none"> - les intervenants du projet #3 <p><u>Partenaires clés</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entrepreneurs - Centres de formation - Associations paysannes - Sociétés de la région
<p><u>Orientation 4-</u> Investissement privé rural</p> <p><u>Objectifs</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Augmenter de 25% le montant actuel des investissements privés en région et en zone rurale d'ici 5 ans - Augmenter de 50% le nombre de PME/PMI ou de micro-entreprises créées par les <40 ans en région d'ici 5 ans 	<ul style="list-style-type: none"> - Entrepreneuriat, - Micro crédits, - Investissement privé. 	<ul style="list-style-type: none"> - Participation à des ateliers pour les réformes administratives et juridique concernant l'investissement privé rural et l'entrepreneuriat, - Participation à des ateliers dans le cadre de programmes sectoriels de transport/ de sécurité rurale/ foncier etc. dans la région - Aide à la création d'institution de micro crédits pour l'entrepreneuriat rural, - Organisation d'ateliers de sensibilisation à l'entrepreneuriat pour <40 ans, - Organisation de concours annuels pour l'entrepreneuriat, - Organisation d'ateliers de sensibilisation au micro crédit pour <40 ans, - Formation sommaire en entrepreneuriat rural pour <40 ans, - Assistance dans les démarches de création d'entreprise par les <40 ans, - Sensibilisation des grandes sociétés pour 	<p>CT</p> <p>CT ou MT</p> <p>MT</p> <p>CT</p> <p>MT</p> <p>CT</p> <p>CT</p> <p>CT</p> <p>MT ou LT</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'ateliers auxquels le programme a participé (classer selon les domaines), - Nombre de lois ou réformes réussies suite à ces ateliers, - Nombre d'institutions de micro crédits pour l'entrepreneuriat rural créées, - Nombre de participants aux ateliers de sensibilisation à l'entrepreneuriat - Nombre de participants aux concours, - Nombre de participants aux ateliers de sensibilisation au micro crédit, - Nombre des <40 ans ayant bénéficié d'un micro crédit dans le cadre de l'entrepreneuriat rural, - Montant des micro crédits accordés aux <40 ans, - Nombre de participants aux formations en entrepreneuriat rural, - Nombre de pme/pmi rurales créées par <40 ans, 	<p><u>Équipe du programme</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les intervenants du projet #4 <p><u>Partenaires clés</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ministères - Investisseurs privés - Institutions de micro crédit - Centres de formation - Sociétés de la région

		investir dans la région grâce à des démarches de communication individuelles pour présenter la région et ses atouts, - Participation à des manifestations pour rencontrer d'éventuels investisseurs privés.	MT	- Nombre de nouveaux « gros » investisseurs dans la région, - Nombre de participations aux manifestations professionnelles.	
<p><u>Orientation 5</u>- Présence et implication des <40 ans dans les milieux de vie</p> <p><u>Objectifs</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Faire en sorte que les <40 ans représentent au moins 25% des élus et représentants locaux d'ici 5 ans - Assurer une participation d'au moins 40% des <40 ans dans les ateliers et forums sur le développement des régions - Créer au moins 1 organisme d'aide par région d'ici 5 ans 	<ul style="list-style-type: none"> - Participation politique locale, - Réseau régional, - Services d'aide sociale. 	<ul style="list-style-type: none"> - Création de centres d'aide aux jeunes adultes (et familles) en difficulté (problèmes d'apprentissage, problèmes sociaux etc.) - Création de comités de représentation des <40 ans au niveau des régions - Organisation d'ateliers de sensibilisation des <40 ans aux élections territoriales, - Organisation d'ateliers de sensibilisation à la participation civile pour <40 ans, - Encourager la présence des <40 ans dans les instances de décision territoriales - Encourager la présence des <40 ans dans les conseils d'administration des sociétés, - Organisation de forums régionaux pour proposer de nouvelles activités ou mesures à développer par le programme « jeunes et régions », - Développer la création de conseils jeunesse au niveau des municipalités. Ce sont des comités composés de jeunes adultes qui proposent des activités socioculturelles pour <40 ans. 	<p>MT ou LT</p> <p>CT</p> <p>CT</p> <p>CT</p> <p>CT</p> <p>MT</p> <p>CT</p> <p>MT</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'organismes d'aide aux jeunes créés - Nombre de comités représentatif des <40 ans créés - Nombre de participants aux différents ateliers organisés, - Nombre des <40 ans candidats aux élections locales - Nombre des <40 ans présents dans les ateliers de réflexion pour le développement de la région, - Taux de représentation des <40 ans dans les instances de décision territoriales, - Taux de représentation des <40 ans dans les sociétés privées, - Nombre et fréquence des forums organisés, - Nombre de conseils jeunesse créés, - Nombre et fréquence d'activités socioculturelles organisées. 	<p><u>Équipe du programme</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les intervenants du projet #5 <p><u>Partenaires clés</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ministères - Collectivités locales - Élus locaux - Sociétés privées locales - les comités de représentation de la population cible

5.2.16. L'évaluation

Pour améliorer la planification et l'exécution du programme, une partie évaluation est prévue. Elle permettra également un apprentissage à partir des leçons apprises, et un transfert des bonnes pratiques aux programmes qui suivront. Le programme « jeunes et régions » doit prévoir dans son budget et dans son calendrier :

- Un suivi de la mise en œuvre qui sera faite par le comité technique. En tant que partie prenante externe à l'équipe-programme, il fera preuve d'une objectivité dans l'appréciation. Le suivi sera annuel et synthétisé dans un rapport de mise en œuvre.
- Une évaluation à mi-parcours sera faite par un cabinet externe spécialisé dans les évaluations de projet. L'équipe de sélection du cabinet sera composée des membres du conseil d'administration et du directeur de programme, suite à un appel d'offre. L'évaluation se fera au deuxième semestre de la troisième année du programme.
- Une évaluation finale à la fin du projet, faite par un cabinet externe également. L'équipe de sélection du cabinet sera composée des membres du conseil d'administration, du comité technique, du comité de pilotage et du directeur de programme, suite à un appel d'offre.

C'est le ministère en charge de la coordination de l'engagement « développement rural » qui devra prévoir les modalités de l'évaluation ex-post et de l'étude d'impact.

Le cadre de mesure des rendements présenté en annexe précise les indicateurs de mesure proposés pour vérifier l'atteinte des différents niveaux d'objectifs du programme « jeunes et régions ». Il précise également les sources de données possibles, les méthodes de collecte et les personnes responsables de cette collecte d'information.

5.2.17. L'appropriation : le transfert

La démarche participative adoptée vise également une appropriation du programme par la population de la région. En fin de projet, le programme prévoit de lancer un appel à ses partenaires les plus actifs pour trouver un « repreneur ». L'organisme adjudicataire sera chargé de continuer toutes les actions du programme dans la région. Le fonds récolté durant la mise en œuvre du programme (40% des prix des activités et des formations payantes), lui sera transféré pour lui servir de fonds de départ. Les matériels du programme seront également transférés à l'organisme repreneur en fin de programme. Les démarches juridiques de transfert respecteront les droits applicables à Madagascar.

5.2.18. Les étapes de la mise en œuvre d'un projet

Pour mieux comprendre l'apparition des différentes étapes précédemment expliquées dans la vie d'un projet, le **tableau Q en page 64** a été élaboré. Comme cité précédemment, le programme a

cinq projets internes qui correspondent aux orientations qu'elle a choisies. La mise en œuvre de chaque projet requiert parfois des démarches particulières. La mise en œuvre commence par une sensibilisation des autorités et des parties prenantes, après avoir choisi ces dernières. Cette sensibilisation est continue tout au long du programme puisque des actions régulières dans les médias sont prévues pour rapporter les réalisations du programme et de ses projets. Le plan annuel d'intervention est présenté au début de chaque année. Une évaluation à mi-parcours est prévue pour rectifier éventuellement les actions ou les objectifs, et une évaluation finale pour mesurer l'impact du projet. L'évaluation post-projet devrait également être exigée par l'État deux ou trois années après la fin du projet pour mesurer l'impact à long terme sur la population. Les démarches de transfert de propriété doivent également avoir lieu en fin de projet.

5.3. CONDITIONS DE SUCCÈS ET DE TRANSFERABILITÉ

5.3.1. Hypothèses conditionnant le succès du projet

Les conditions de succès sont celles qui doivent être maîtrisées car la réussite du projet dépend d'elles. La première condition nécessaire à remplir est la sensibilisation des autorités et de la population. Étant un organisme communautaire et travaillant étroitement avec les acteurs du milieu (élus locaux, sociétés privées, centres de formation, associations paysannes etc.), la collaboration et l'adoption d'une vision commune face à la problématique sont primordiales. La difficulté est de faire comprendre à la population – compte tenu des difficultés économiques quotidiennes – que le départ des jeunes des régions constitue un problème et qu'il est important de prévoir dès maintenant des possibilités de solutions.

Une autre hypothèse qui conditionnera le succès est la réussite d'une éducation au développement de la population pour qu'elle adopte une vision à long terme du développement. L'individu Malagasy, en général, n'a pas vraiment le souci du long terme. L'individu s'inquiète d'abord du quotidien, mais il n'est pas vraiment inquiet par les problèmes qui vont apparaître dans plusieurs années. Cela sera d'autant plus difficile que le niveau d'instruction en zones rurales est assez bas.

L'amélioration du climat institutionnel et économique en région est également une, voire la condition qui déterminera la réussite de la stratégie. Il serait illogique d'encourager les jeunes à rester dans une région qui n'a aucun avenir. Le programme doit donc participer à l'amélioration du développement économique de la région, en participant au niveau local. Il s'agit notamment de l'amélioration des infrastructures de base et d'encourager l'investissement privé en région.

Il est à noter toutefois que les activités et la définition de certains éléments sont limitées par l'insuffisance et l'ancienneté des données sur la migration à Madagascar. De plus, les moyens

financiers de l'État, principal partenaire escompté, sont limités. Des activités coûteuses ou d'une trop grande ampleur sont donc à éviter (par exemple, des activités de loisir entièrement gratuites pour toute une commune sont impossibles financièrement).

5.3.2. Les conditions de transférabilité à Madagascar

Les conditions de transférabilité résident d'abord au niveau culturel : faire accepter les nouveaux concepts à une population qui n'est pas réellement prévoyante vis à vis du long terme. Ensuite de l'aspect économique, en effet, les possibilités économiques de Madagascar sont totalement différentes de celles du Québec. Non seulement les ressources financières sont moins importantes, mais les priorités du Gouvernement comme des bailleurs de fonds doivent converger ensemble vers les mêmes thèmes.

Il est à noter que certaines actions appliquées au Québec n'ont pas du tout été prises en compte dans ce projet, compte tenu de l'impossibilité de leur transférabilité. Parmi eux les crédits d'impôts accordés par le gouvernement pour les diplômés qui viennent s'installer en région. Comme mentionné plus haut, les moyens financiers de l'État sont limités, de nombreuses autres activités seront financés prioritairement par le Gouvernement. Il est également impossible d'envisager les cadeaux monétaires aux nouveaux venus. La culture et les modes de vie ne comprendraient pas pourquoi certaines personnes doivent être payées pour venir, alors qu'eux-mêmes, résidant dans la localité depuis longtemps et connaissant des difficultés financières, en auraient plus besoin. Il faut souligner aussi que les possibilités d'enregistrement et de vérification effective des nouveaux venus sont limitées et ne permettraient pas d'avoir une certitude sur la situation d'un individu comme étant un « nouvel arrivant dans la région ».

5.3.3. Les forces de la stratégie proposée

Les points forts de la stratégie résideront dans ses caractéristiques mêmes. En effet, ses objectifs, orientations et principes de fonctionnement correspondent à ceux du Gouvernement et des bailleurs de fonds internationaux. Ceci est important pour avoir le soutien de ces derniers.

Ses autres points forts sont au niveau de son fonctionnement. Sa forte présence sur le terrain et l'approche participative prévue ont de très fortes chances de réussir grâce à une appropriation des valeurs et des objectifs par la population. De plus, l'approche participative est vécue au quotidien par la population à travers l'organisation sociale traditionnelle. Le « fokontany », la plus petite unité administrative fonctionne, en effet, sur le même principe.

5.4. LES OPPORTUNITÉS ET MENACES

5.4.1. Les menaces

Les menaces sont les facteurs externes non contrôlables et la plupart du temps non prévisibles, qui pourraient empêcher la réalisation du projet. Le premier est le risque de changement dans les priorités gouvernementales, au niveau des politiques de développement ou au niveau des pouvoirs politiques en place. L'apparition de crises politiques graves qui bloqueraient l'administration ou le fonctionnement des services ministériels dans le pays fait également partie de cette catégorie de menace. Non seulement le programme pourrait perdre son partenaire financier et technique, mais également, en l'absence d'un soutien institutionnel, les actions seraient impossibles à réaliser.

Un autre facteur qui pourrait être non maîtrisable est une révolte socioculturelle générale à cause de la pauvreté. Un niveau de pauvreté trop élevé et trop persistant provoque des comportements anti sociaux graves, et détruiront tous les efforts pour le développement.

La pauvreté favorise l'adoption de stratégies personnelles privilégiant la recherche de solutions "miraculeuses" au mépris de la loi, de l'intégrité de la personne humaine et de la préservation de l'environnement (DSRP, 2003 : 37).

5.4.2. Les opportunités

Toutefois, le programme « jeunes et régions » peut se réjouir de bénéficier de quelques opportunités, notamment le fait qu'il sera une stratégie innovatrice. Il n'y aura pas de redondance ni de « concurrence », ce qui lui donnera aussi plus de chances d'obtenir des financements. La stratégie profitera aussi de son interdépendance avec le développement rural. Ce dernier est un thème d'actualité et prioritaire pour les Gouvernements, les bailleurs de fonds internationaux, comme pour la population. Il a donc une certaine assurance au niveau de sa pérennité institutionnelle.

Le tableau ci-après a été élaboré comme synthèse :

Tableau P: tableau des forces, faiblesses, opportunités, menaces, hypothèses de succès

Forces	Hypothèses de succès
-Adéquation des objectifs et orientations avec les priorités du Gouvernement et des bailleurs de fonds internationaux - Présence sur le terrain -Approche participative impliquant la population	-Sensibilisation des autorités et de la population -Adoption d'une vision commune de la problématique -Adoption d'une vision à LT du développement -Amélioration du climat institutionnel et économique régional
	Faiblesses
	-Insuffisance et ancienneté des données sur migration -Capacité financière limitée de l'État Malagasy
Opportunités	Menaces
-Stratégie innovatrice : aucune redondance -Interdépendance avec le développement rural, un thème prioritaire.	-Changement dans les priorités gouvernementales -Révolte socioculturelle et refus de participer à tout effort de développement économique et humain.

CONCLUSION

Le programme « jeunes et régions » prévoit des activités en milieu rural, dans cinq domaines qui touchent et intéressent les jeunes adultes de moins de 40 ans. Les caractéristiques du programmes et la mise en œuvre tiennent compte des objectifs et valeurs du Madagascar Action Plan (MAP), le nouveau plan national pour le développement. Ils ont aussi tenu compte des domaines d'activités qui concernent les jeunes adultes ruraux. La réalisation des activités et l'atteinte des objectifs dépendront notamment d'une sensibilisation des parties-prenantes, de la disponibilité des ressources et de la motivation des ressources humaines. Une démarche communautaire participative est adoptée pour optimiser les efforts des parties-prenantes et favoriser l'appropriation par la population. Toutefois, il existe des menaces, elles sont de deux sortes : d'abord un changement dans les priorités gouvernementales, qui rendrait inutile toute continuation des actions du programme. Ensuite, une « révolte » de la population face à tout effort de développement, suite à un sentiment d'exclusion provoquée par la pauvreté. Comme le programme « jeunes et régions » est basé sur une stratégie innovatrice qui traduit une démarche proactive face à un problème qui existe depuis quelques années, les promoteurs du programme espèrent avoir l'appui des autorités étatiques.

CONCLUSION GENERALE

Ce mémoire a éclairci ou expliqué quelques concepts sur la migration interrégionale des jeunes. Les jeunes quittent leur région d'origine pour des raisons économiques dans le but d'améliorer leur niveau de vie. En effet, le chômage, le sous-emploi, les niveaux de salaires bas sont malheureusement très marqués en région. Ces dernières connaissent depuis plusieurs années une période de stagnation voire de décroissance économique ou de pauvreté. Les jeunes choisissent également de partir pour des raisons familiales ou simplement suite à un besoin de se construire, un désir d'indépendance. Toutes ces raisons se retrouvent à Madagascar et le cadre conceptuel élaboré en deuxième chapitre correspond plutôt bien à la situation dans la grande île.

Toutefois, contrairement au Québec, une stratégie qui vise une rétention des jeunes en région, ou qui vise à limiter les départs des jeunes des régions vers les villes n'existe pas encore à Madagascar. De plus, les ouvrages sur le phénomène à Madagascar sont encore très rares, mais la problématique est pourtant reconnue puisqu'elle est même qualifiée d'exode rural, et que les enquêtes emplois urbains reconnaissent l'attraction par les villes des « mains d'œuvre sous-exploitées des régions ». A terme, le phénomène risque de menacer la productivité dans un pays où 75% de la population vit directement des activités rurales. De plus, le pays aurait de sérieuses difficultés s'il devait importer la majorité des produits de consommation de base. L'existence d'une ressource humaine en milieu rural reste nécessaire et indispensable. A ce stade donc la proposition de création d'une stratégie de lutte contre la migration des jeunes des régions semble appropriée.

Pour dégager cette proposition de stratégie, l'étude du phénomène a été faite dans deux pays, a priori totalement différents: le Québec et Madagascar. La problématique est, en effet, très connue au Québec où plusieurs recherches ont été effectuées pour comprendre le problème. Le Gouvernement du Québec a également développé des stratégies pour développer les régions ressources, régions de départ, et pour favoriser le retour des jeunes en région par une insertion socioprofessionnelle réussie. L'intérêt de cette approche est de comprendre le phénomène et son évolution, mais aussi et surtout, de proposer des pistes de solutions pour Madagascar en s'inspirant de l'expérience québécoise, non sans oublier de tenir compte des conditions de transférabilité. Ainsi, après un approfondissement du phénomène de migration, un stage de mise en situation professionnelle a été effectué au Québec. Il a eu lieu au Carrefour jeunesse-emploi comté Roberval, un organisme communautaire qui a pour mandat de favoriser la rétention, le retour et l'installation des jeunes dans les régions. Un intérêt a également été consacré au Projet Jeunes Entrepreneurs Ruraux à Madagascar, qui est un projet qui visait la formation et l'installation en zone rurale de jeunes entrepreneurs. Le projet a eu des effets bénéfiques en faveur de l'installation de jeunes en régions rurales.

La stratégie proposée – le programme «jeunes et régions» – vise donc la diminution de la migration des jeunes des régions de Madagascar, notamment par la rétention. En effet, les régions auront besoin d’une ressource humaine jeune à fort potentiel physique et intellectuel pour assurer la productivité. Les efforts du Gouvernement Malagasy ne seront, toutefois, pas totalement ignorés. En effet, le Gouvernement a développé des stratégies de développement rural et quelques programmes en faveur des jeunes ruraux. Ils ont eu des résultats intéressants grâce à des actions dans des secteurs porteurs en région. La proposition prendra ainsi en compte certains aspects de ces stratégies et programmes gouvernementaux existants.

Le programme «jeunes et régions» viserait les jeunes adultes de moins de 40 ans, puisqu’ils sont les plus actifs et les plus mobiles. Ses objectifs et ses principes ont été élaborés en tenant compte des objectifs et des valeurs directrices du Madagascar Action Plan (MAP), le nouveau plan national de développement. En effet, pour espérer recevoir le soutien des autorités, et le conserver, le programme doit respecter les orientations des politiques gouvernementales auxquelles il adhèrera. Pour toucher au maximum l’intérêt des jeunes adultes, le programme prévoit d’axer ses activités sur cinq orientations. Chaque orientation correspondra à un projet avec un objectif précis. Le plan de mise en œuvre proposé a également tenu compte des objectifs du MAP, des intérêts des jeunes ruraux Malagasy et des spécificités des régions de Madagascar. Il préconise une approche participative pour intégrer et responsabiliser la population. Il prévoit un transfert des activités à un des organismes partenaires à la fin du programme (après 5 ans). Un système d’auto portance a été planifié pour permettre à l’organisme «repreneur» d’avoir un petit fonds de départ.

Le programme «jeunes et régions» repose donc sur une idée de stratégie nouvelle pour résoudre un problème qui existe depuis plusieurs années et auquel on a « oublié » de proposer une solution. Il espère avoir l’aval du Gouvernement et des bailleurs de fonds internationaux. Mais surtout, les résultats escomptés satisferont certainement tous ceux qui se seront impliqués.

Toutefois, compte tenu de la faiblesse et de l’ancienneté de la documentation sur la problématique à Madagascar, une certaine limite est reconnue à la présente étude. Des enquêtes régulières sur les nombres de départs et les motivations de départ et de retour sont préconisées pour permettre la réussite de toute stratégie concernant l’exode rural à Madagascar. Par ailleurs, une étude approfondie sur les impacts négatifs directs des migrations de sortie des régions sur le développement régional, pourrait être une piste intéressante pour les prochaines recherches.

ANNEXES

LISTE DES ANNEXES

ANNEXE 1 : QUELQUES DÉFINITIONS

ANNEXE 2 : QUELQUES CHIFFRES SUR LE QUÉBEC

Tableau 01- Solde migratoire des 20-29 ans en régions administratives de 1996 à 2001

Tableau 02- Les régions administratives du Québec : population et superficie

Tableau 03- Taux de chômage dans les régions du Québec en 2001

Tableau 04- Indicateurs du marché du travail pour le Saguenay-lac-Saint-Jean

Tableau 05- Raisons concrètes pour les jeunes de retourner dans leur localité d'origine

ANNEXE 3 : QUELQUES CHIFFRES SUR MADAGASCAR

Tableau 06- Niveau d'instruction selon le milieu

Tableau 07- Distribution de la population selon le niveau d'instruction et les quintiles

Tableau 08- Évolution de la population de Madagascar selon 3 hypothèses

Tableau 09- Évolution de la population par GCU en 1975 et en 1993

Tableau 10- Répartition des migrants par province de destination

Tableau 11- Indice de mobilité résidentielle par groupe d'âge

Tableau 12- Âge moyen et médian des migrants selon les destinations

Tableau 13- Caractéristiques des migrants selon la richesse économique

Tableau 14- Répartition des migrations selon leur type (provenance/destination)

ANNEXE 4 : LE FORMULAIRE PROPOSÉ POUR L'ÉVALUATION DE L'EMPLOYÉ

ANNEXE 5 : LE CADRE DE MESURE DES RENDEMENTS DU PROGRAMME « JEUNES ET RÉGIONS »

ANNEXE 6 : UN ARTICLE DE PRESSE SUR LA NECESSITE DE DIVERSIFIER LES ACTIVITÉS POUR LA RECONVERSION DES RÉGIONS

ANNEXE 7 : UN EXEMPLE DE DEPLIANT-REGION : CELUI DE LA RÉGION DU SAUENAY-LAC-SAINT-JEAN AU QUÉBEC

ANNEXE 1: QUELQUES DÉFINITIONS

Migration et migrant : La migration désigne le déplacement de résidence d'un individu d'une zone à une autre, alors qu'un migrant désigne la personne (Randretsa, 1993 : 22).

Immigration et émigration : L'immigration désigne l'entrée, dans un pays, de personnes étrangères qui y viennent pour y séjourner et y travailler. L'immigration est une migration vue du côté du pays de destination. Elle correspond, vue du côté du pays de départ, à l'émigration (vue sur wikipedia.org)

Le taux de fécondité est un indice statistique permettant de mesurer la tendance d'une population à augmenter ou à diminuer naturellement (c'est-à-dire sans tenir compte des flux migratoires). L'indicateur conjoncturel de fécondité (appelé aussi indice synthétique de fécondité) mesure le nombre moyen d'enfants que des femmes auraient au cours de leur vie si, à tout âge, leur niveau de fécondité était celui de l'année considérée (vue sur wikipedia.org).

Indice de Développement Humain (IDH) de l'ONU mesure les réalisations d'un pays selon trois critères fondamentaux de développement humain : l'espérance de vie à la naissance, le niveau de connaissance (alphabétisation et inscription scolaire) et le niveau de vie décent traduit par le PIB (Bureau du Conseil Privé, 2006).

Taux d'urbanisation : Pourcentage de la population urbaine par rapport à la population totale (INSTAT/EPM 2002).

Indice de mobilité résidentielle globale de la population : la proportion de l'échange brute de migrants dans la population résidente du pays (INSTAT/EPM 2002).

Produit Intérieur Brut (PIB) : indice couramment utilisé pour mesurer la valeur des activités économiques d'un pays. Sa croissance reflète la demande d'articles dispendieux comme les maisons, les véhicules automobiles, les meubles etc.

Une personne pauvre : une personne qui n'a pas les moyens de consommer le panier alimentaire quotidien et certains biens non alimentaires essentiels pour mener une vie active et sociale. En 2001, le seuil de pauvreté a été évalué pour Madagascar à \$0,42 par jour (INSTAT/EPM 2002).

Taux d'incidence de la pauvreté : Mesure de la proportion des gens qui sont considérés pauvres dans la population de référence (INSTAT/EPM 2002).

ANNEXE 2: QUELQUES CHIFFRES SUR LE QUÉBEC

Tableau 01 : Portrait du solde migratoire des jeunes en régions administratives (20-29 ans) de 1996-2001

Régions ressources	Migration 20-24 ans		Migration 25-29ans	
	Nombre	en % de la population	Nombre	en % de la population
Bas-St-Laurent	-2 870	-19,3%	-2 152	-20
Saguenay-Lac-St-Jean	-4 126	-18,1%	-2 960	-19
Mauricie	-1 391	-7,8%	-1 889	-14
Abitibi-Témiscamingue	-2 338	-21,7%	-1 455	-16
Côte-Nord et Nord-du-Québec	-2 161	-20,6%	-965	-10
Gaspésie-Ile-de-La-Madeleine	-2 310	-36,8%	-1 699	-35
Moyenne	-2 532	-20,7%	-1 853	-19

Source : Groupe de travail sur le retour des jeunes en région, 2004

Tableau 02 : Les régions administratives du Québec : population et superficie

Zones	Régions administratives	Part de la population du Qc	Part de la superficie du Qc
Ile de Montréal	Montréal (06)	25,00%	0,03%
Régions métropolitaines adjacentes de Montréal	Estrie (05), Laval (13), Lanaudière (14), Laurentides (15), Montérégie (16), Centre-du-Québec (17)	41,10%	4,20%
Les "capitales nationales"	Capitale Nationale (03), Outaouais (07), Chaudière-Appalaches (12)	18,50%	4,50%
Régions périphériques	Bas-Saint-Laurent (01), Saguenay-Lac-Saint-Jean (02), Mauricie (04), Abitibi-Témiscamingue (08), Côte-Nord (09), Nord-du-Québec (10), Gaspésie-île-de-la-Madeleine (11)	15,40%	91,40%

Source : Joanis et Marcellin, 2005

Tableau 03 : Taux de chômage dans les régions du Québec, 2001

Région administrative	Taux de chômage de l'ensemble de la population	Région administrative	Tx chômage de l'ensemble de la population
Gaspésie-Ile-de-La-Madeleine	20,1%	Capitale-Nationale	8,3%
Côte-Nord et Nord-du-Québec	13,1%	Outaouais	8,0%
Abitibi-Témiscamingue	12,2%	Laurentides	7,6%
Mauricie	11,7%	Estrie	7,3%
Saguenay-Lac-St-Jean	11,4%	Laval	7,2%
Bas-St-Laurent	11,0%	Lanaudière	7,2%
Montréal	10,0%	Montérégie	6,7%
Centre-du-Québec	9,7%	Chaudière-Appalaches	6,5%
Ensemble du Québec	8,7%		

Source : ISQ, 2006

Tableau 04 : Indicateurs du marché du travail

Région du Saguenay-Lac-Saint-Jean (SLSJ) comparée à l'ensemble du Québec

Indicateurs	Moyenne des 3 derniers mois se terminant	Région du SLSJ		Province du Québec	
Taux de chômage	mars 2006	10,3%	9,2%		
	février 2006	10,5%	8,9%		
	mars 2005	12,7%	9,1%		
Taux d'activité	mars 2006	60,0%	64,7%		
	février 2006	60,0%	64,9%		
	mars 2005	56,9%	64,6%		
Taux d'emploi	mars 2006	53,9%	58,8%		
	février 2006	53,7%	59,1%		
	mars 2005	49,7%	58,7%		

Source : Centre Service Canada Saguenay-Lac-St-Jean, 2006 et nos propres calculs

Tableau 05 : Raisons concrètes pour les jeunes de retourner dans leur localité d'origine

Raisons	Type de migrants	
	interrégionaux	intra régionaux
la possibilité d'y gagner leur vie	47,3%	34,2%
pour vivre avec les gens qu'ils aiment	26,3%	24,0%
pour devenir propriétaires de leurs maisons	14,0%	22,1%
pour y élever leurs enfants	12,4%	19,8%

Source : Gauthier, Molgat et Côté, 2001

ANNEXE 3: QUELQUES CHIFFRES SUR MADAGASCAR

Tableau 06 : Instruction selon milieu

Niveau d'instruction	Milieu urbain	Milieu rural
non instruit	30,20	53,40
primaire	47,40	40,30
secondaire	17,30	5,50
supérieur	5,20	0,80
ensemble	100,00	100,00

source: INSTAT, 2002

Tableau 07 : Distribution de la population selon le niveau d'instruction et les quintiles en %

Niveau d'instruction	Plus pauvres	Quintiles 2	Quintiles 3	Quintiles 4	Les plus riches	Mcar
Non instruits	68,6%	60,4%	50,0%	43,3%	20,6%	48,0%
Primaire	30,1%	37,3%	46,2%	46,8%	48,2%	41,9%
Secondaire	1,1%	2,2%	3,6%	9,1%	23,9%	8,3%
Supérieur	0,2%	0,0%	0,2%	0,8%	7,3%	1,8%
Ensemble	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Source : INSTAT/EPM 2002

Tableau 08 : Evolution de la population de Madagascar selon 3 hypothèses (en milliers d'habitants)

Année	Hypothèse 1	Hypothèse 2	Hypothèse 3
1993	12 210	12 210	12 210
2003	16 600	16 441	16 259
2013	22 253	21 583	20 629
2018	25 725	24 621	22 945
2023	29 733	27 945	25 288

Source : INSTAT, 1993

Tableau 09 : Evolution de la population par GCU en 1975 et en 1993 (en milliers d'habitants)

GCU	Effectif de la population	
	RGHP 1975	RGHP 1993
ANTANANARIVO	451 808	710 236
ANTSIRABE	79 028	126 062
FIANARANTSOA	68 054	109 260
TOAMASINA	77 395	137 782
MAHAJANGA	65 864	106 780
TOLIARY	45 676	80 826
ANTSIRANANA	44 143	59 040

Source : INSTAT 1993

Tableau 10 : Répartition des migrants par faritany (province) de destination

Province de destination	% des
ANTANANARIVO	32,9%
FIANARANTSOA	21,8%
TOAMASINA	15,8%
MAHAJANGA	11,2%
TOLIARY	11,8%
ANTSIRANANA	6,5%

Source : INSTAT/EPM 2002

Tableau 11 : Indice de mobilité résidentielle par groupe d'âges

Groupe d'âges	Hommes	Femmes	Ensemble	Groupe d'âge	Hommes	Femmes	Ensemble
0 à 4	5,4	5,4	5,4	45 à 49	30,2	26,5	28,3
5 à 9	8,8	8,9	8,8	50 à 54	28,2	24,8	26,4
10 à 14	12,2	12,9	12,6	55 à 59	26,7	24,7	25,6
15 à 19	15,4	17,1	16,3	60 à 64	24,6	22,7	23,6
20 à 24	19,3	21,1	20,2	65 à 69	24,9	23,4	24,1
25 à 29	23,1	24,1	23,6	70 à 74	23,8	22,7	23,3
30 à 34	26,2	26,4	26,3	75 à 79	25,5	24,7	25,1
35 à 39	29,3	28,6	29,0	80 et +	24,8	21,7	23,2
40 à 44	30,6	28,5	29,6	ensemble	16,60	16,80	16,70

source : Randretsa, 1993

Tableau 12: Age moyen et médian des migrants selon les destinations

Province de destination	âge moyen	âge médian
ANTANANARIVO	32,40	30,00
FIANARANTSOA	36,00	30,00
TOAMASINA	27,60	25,00
MAHAJANGA	39,10	38,00
TOLIARY	29,30	25,00
ANTSIRANANA	30,10	27,00
TOTAL	31,70	29,00

Source : INSTAT/EPM 2002

Tableau 13 : caractéristiques des migrants selon la richesse économique

classement des ménages des plus pauvres (1) aux plus riches (5)	nombre en %	age moyen
catégorie 1	6,6%	26,60
catégorie 2	10,2%	33,90
catégorie 3	12,8%	31,50
catégorie 4	25,1%	28,90
catégorie 5	45,3%	28,70
TOTAL	100,0%	29,90

Source : INSTAT/EPM 2002

Tableau 14 : Répartition des migrations urbain/rural

départ/destination	Fréquence
urbain/urbain	33,3%
urbain/rural	32,3%
rural/urbain	9,2%
rural/rural	25,2%
total	100,0%

Source : INSTAT/EPM 2002

ANNEXE 4 : LE FORMULAIRE PROPOSÉ POUR L'ÉVALUATION DE L'EMPLOYÉ

Ce formulaire sera rempli d'abord par l'employé, puis confié (par l'employé lui-même) sous pli fermé à son superviseur direct. Ce dernier va à son tour le remplir, avant de le transmettre à la direction générale du programme « jeunes et régions ».

Date de la présente évaluation :

INFORMATIONS GÉNÉRALES

Prénoms et Nom :
 Fonctions :
 Équipe : _____ administrative _____ technique, projet _____
 Superviseur direct :

Date d'entrée au programme en tant qu'employé :

Date de la dernière évaluation :

1- OBJECTIFS INDIVIDUELS

Par rapport aux objectifs individuels de l'employé pour l'année écoulée, précisés dans les termes de références (TdR) joints en annexe, évaluez en pourcentage l'atteinte des objectifs par l'employé

	% donnée par l'employé	% donnée par le superviseur
Atteinte des objectifs individuels de l'employé pour l'année écoulée /100/100

2- COMPÉTENCES SPÉCIFIQUES

Dans chacune des domaines ci-dessous, donnez une note entre les 4 propositions d'appréciation ci-dessous pour qualifier les réalisations du candidat.

1 : peu satisfaisant

2 : moyen

3 : bien

4 : excellent

Critères d'appréciation	Note donnée par l'employé	Note donnée par le superviseur
Compréhension des procédures de travail
Capacité de respecter les procédures
Maîtrise des outils et instruments de travail
Capacité d'exécuter correctement les tâches assignées
Méthodique et organisé
Comportement face à la pression
Maîtrise des situations stressantes
Intégration à l'équipe du programme
Capacité de travailler en équipe
Capacité de commander ou de superviser
Capacité d'autocritique
Capacité d'adaptation aux diverses situations organisationnelles
Comportement professionnel et maîtrise de soi dans les situations critiques
Assiduité au travail
Flexibilité aux conditions de travail
Intérêt à améliorer ses compétences

3- TRAVAIL DANS L'ÉQUIPE (Cette partie est à remplir par l'employé uniquement)
 Avez-vous travaillé en équipe dans le cadre de l'exécution de vos termes de référence
 ___ 25% ___ 50% ___ 75% ___ 100%

Avez-vous bénéficié des actions de renforcement de capacité ?
 ___ oui ___ non

Lesquelles ?

4- IMPACTS (CETTE PARTIE EST À REMPLIR PAR L'EMPLOYÉ UNIQUEMENT)

Quels bénéfices professionnels avez-vous tiré après cette année dans le programme « jeunes et régions »?
 ___ Engagement professionnel ___ Meilleure et rapide compréhension des tâches
 ___ Meilleure priorisation des tâches urgentes ___ Nouvelles connaissances
 ___ Avancement professionnel ___ Meilleure qualité de vos interventions
 ___ Meilleure productivité ___ Adaptation au changement
 ___ Meilleure relation professionnelle avec les tiers (administration publique, partenaires,...)
 ___ Meilleure initiative ___ Autres. Préciser : _____

Quelles images associez-vous personnellement au programme « jeunes et régions » ?
 ___ Bons résultats ___ Avantages matériels
 ___ Volume de travail ___ Beaucoup d'argent
 ___ Autres. Préciser : _____

Du point de vue de culture de travail, quelles valeurs ou habitudes liées au programme « jeunes et régions » appréciez-vous le plus?
 ___ Culture basée sur des livrables ___ Obligations de résultats
 ___ Exception à la règle – proactif ___ Esprit de pérennisation
 ___ Conscience professionnelle ___ Terminer ce qu'on a commencé
 ___ Capacité innovatrice ___ Orientation vers le travail d'équipe
 ___ Courage/Capacité de prendre plus de responsabilité
 ___ Capacité de travailler sans beaucoup de direction d'un superviseur

5- SUGGESTIONS D'AMÉLIORATION (Cette partie est à remplir par l'employé uniquement)

Quelle remarque ou suggestion feriez-vous dans le cadre de l'accomplissement de votre travail ?

Quelles sont vos attentes par rapport à vos relations de travail avec votre superviseur ou vos collègues de travail ?

6- COMMENTAIRES DU SUPERVISEUR (CETTE PARTIE EST À REMPLIR PAR LE SUPERVISEUR UNIQUEMENT)

.....

Date, Nom et signature de l'employé :

Date, Nom et signature du superviseur :

Nous vous remercions de votre franchise. Nous vous prions de bien vérifier que vous avez bien rempli toutes les questions, avant de mettre le formulaire dans un pli fermé à l'attention de votre supérieur hiérarchique direct/ ou de la direction générale, selon le cas.

ANNEXE 5: CADRE DE MESURE DES RENDEMENTS PROPOSÉ DU PROGRAMME "JEUNES ET RÉGIONS"

Résultats escomptés	Mesure des rendements	Sources des données	Méthodes de collecte	Fréquence de collecte	Responsable
Assurer l'existence d'une ressource humaine jeune à fort potentiel physique et intellectuel pour favoriser le développement des régions	<ul style="list-style-type: none"> - Évolution du nombre de la population des régions rurales et urbaines - Nombre de la population potentiellement active et de <40 ans en région - Nombre des <40 ans ayant quitté les régions rurales chaque année - Taux de pauvreté rurale - Taux d'activité en région - PIB créé par les activités rurales - Niveau de revenu des ménages ruraux 	<ul style="list-style-type: none"> - Institut National des Statistiques (INSTAT), - ministère de la population, - gouvernorat de chaque région 	<ul style="list-style-type: none"> - Rapports publiés par les sources, - Enquêtes sur le terrain auprès des responsables, - Statistiques du gouvernement, 	A la fin (dernier trimestre de l'an 5)	<ul style="list-style-type: none"> - Équipe de la stratégie, - le/ les bailleurs
Réduire de 25% d'ici 5 ans le départ des régions des moins de 40 ans	<ul style="list-style-type: none"> - Évolution du nombre des moins de 40 ans qui ont quitté les régions rurales - Nombre des intentions de départ des <40 ans des zones rurales - Degré d'attachement des <40 ans à leur région d'origine - Évolution des investissements privés en région rurale - Nombre de PME/PMI créées en régions rurales, distinguer celles créées par <40 ans - Taux de chômage/d'activité en milieu rural des <40 ans - Taux de sous-emploi en milieu rural des <40 ans - Nombre d'organisations paysannes créées 	<ul style="list-style-type: none"> - Institut National des statistiques (INSTAT) - ministère de la population, - gouvernorat de chaque région - Données primaires d'études à effectuer, - Revues et documents administratifs, 	<ul style="list-style-type: none"> - Rapports d'activité des sources, - Enquêtes sur le terrain auprès des responsables, - Statistiques du gouvernement, - Questionnaires et témoignages 	Annuelle	<ul style="list-style-type: none"> - Équipe de la stratégie, - bailleurs, - partenaires
<u>Objectif spécifique 1</u> 1.1. 50% de la clientèle visée aura une image positive des régions et de sa région d'origine d'ici 5 ans	<ul style="list-style-type: none"> - Degré de fierté d'appartenance à la région, - Niveau de perception de la région par les <40 ans, - Niveau d'intérêt pour la vie en région, - Nombre de départs ou d'intentions de départs de la région chez les <40 ans. 	<ul style="list-style-type: none"> - Données primaires d'études à effectuer, 	<ul style="list-style-type: none"> - Enquêtes sur le terrain, - Questionnaires et témoignages 	Semi-annuel ou annuel	Équipe de la stratégie
<u>Objectif spécifique 2</u> 2.1. Augmenter de 25% d'ici 5	<ul style="list-style-type: none"> - Rendements par hectares de la région, - Niveau de revenu des paysans <40 ans 	<ul style="list-style-type: none"> - Données primaires 	<ul style="list-style-type: none"> - Enquêtes sur le 	Semi-annuel	Équipe de la

ans le rendement des activités agricoles rurales des <40 ans	- Consommation des ménages paysannes dont le chef de ménage a <40 ans - PIB des activités rurales de la région	d'études à effectuer,	terrain, - Questionnaires et témoignages	ou annuel	stratégie
<u>Objectifs spécifiques 3</u> 3.1. Réduire de 50% le taux actuel de sous-emploi en zone rurale des <40 ans d'ici 5 ans	- Taux de sous-emploi des <40 ans dans les activités rurales - Taux de pauvreté des <40 ans en milieu rural - Salaires des <40 ans en milieu rural	- Données primaires d'études à effectuer,	- Enquêtes sur le terrain, - Questionnaires et témoignages	Semi-annuel ou annuel	Équipe de la stratégie
3.2. Réduire de 30% le taux actuel de chômage des <40 ans en région d'ici 5 ans	- Taux de chômage des <40 ans - Taux d'emploi des <40 ans exerçant un emploi stable (+6 mois ou CDI)	- Données primaires d'études à effectuer,	- Enquêtes sur le terrain, - Questionnaires et témoignages	Semi-annuel ou annuel	Équipe de la stratégie
<u>Objectifs spécifiques 4</u> 4.1. Augmenter de 25% le montant actuel des investissements privés en région et en zone rurale d'ici 5 ans	- Montant des investissements privés ruraux, - Nombre de nouveaux investisseurs privés en milieu rural, - Taux d'accès au crédit en milieu rural.	- Données primaires d'études à effectuer,	- Enquêtes sur le terrain, - Questionnaires et témoignages	Semi-annuel ou annuel	Équipe de la stratégie
4.2. Augmenter de 50% le nombre de PME/PMI ou de micro-entreprises créées par les <40 ans en région d'ici 5 ans	- Nombre de PME/PMI ou micro entreprises créées par <40 ans - CA réalisés par ces PME/PMI - Montant des crédits accordés aux <40 ans dans la région.				
<u>Objectifs spécifiques 5</u> 5.1. Faire en sorte que les <40 ans représentent au moins 25% des élus et représentants locaux d'ici 5 ans	- Nombre de <40 ans candidats aux élections locales - Nombre d'élus locaux de <40 ans - Nombre de <40 ans présents dans les instances de décisions de sociétés privés de la région.				
5.2. Assurer une participation d'au moins 40% des <40 ans dans les ateliers et forums sur le développement des régions	- Taux de représentation des <40 ans dans les ateliers sur le développement,				
5.3. Créer au moins 1 organisme d'aide aux jeunes par région d'ici 5 ans	- Nombre de centres d'aide créés par région - Taux d'accès des <40 ans à ces centres d'aide				

ANNEXE 6 : ARTICLE DU « QUOTIDIEN »

DOCUMENT

Gaspésie et Saguenay-Lac-Saint-Jean

Deux régions
en reconversion

Depuis toujours, la Gaspésie et le Saguenay-Lac-Saint-Jean sont deux grandes régions qui, volontairement ou non, se placent en évidence sur l'échiquier du développement territorial au Québec.

Plusieurs mauvaises nouvelles s'enchaînent... Abitibi-Consolidated et Alcan licencient près de 1200 emplois directs au Saguenay et les pâtes et papiers de Smurfit-Stone et Gaspésia font la même chose à New-Richmond ou à Chandler en Gaspésie.

Une adaptation s'impose

Un territoire peut mourir. Gagnonville est définitivement morte et enterrée en 1985. Fermont ou Témiscaming vivent en permanence sous de semblables menaces.

La clé du succès pour maintenir une région en santé ne réside surtout pas dans ces aides gouvernementales permanentes qui vont au-delà des filets protecteurs conventionnels. De telles aides ne sont que des respirateurs artificiels et nuisent à moyen et long terme au développement réel de toute la nation. Tout au plus elles permettent le maintien ou l'achat d'une certaine force électorale.

En revanche, la diversification des activités et l'exploitation des opportunités qui se présentent en relation avec ces forces déjà en place, sont des gages de succès pour un avenir proche ou plus éloigné.

Abitibi-Consolidated et Alcan font couler beaucoup d'encre au Saguenay-Lac-Saint-Jean depuis quelques mois. Le Saguenay-Lac-Saint-Jean doit savoir se manifester et s'imposer puisque c'est la seule région-ressource du Québec où l'on retrouve des municipalités en croissance démographique.

L'adaptation de la Gaspésie, quant à elle, peut être bien différente. Cette région va perdre encore quelques têtes, jeunes et moins jeunes. Actuellement, en fonction des éléments connus, le Saguenay-Lac-Saint-Jean et la Gaspésie ne doivent pas s'attendre à un

développement qui amènerait emplois et richesses collectives.

Le Saguenay-Lac-Saint-Jean possède un potentiel d'activités traditionnelles et diversifiées encore assez puissant, mais, attention, ce potentiel se réduit dangereusement d'année en année, quand il ne peut subir des conversions majeures. La Gaspésie, quand à elle, est en apparence plus résignée. Son économie est devenue très réduite, ses ressources sont presque épuisées.

Un avenir interrogatif, soyons positif

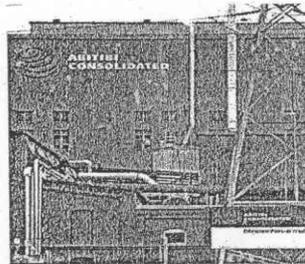
Le Saguenay-Lac-Saint-Jean et la Gaspésie ne sont comparables qu'au niveau de quelques grandes statistiques. 280 000 personnes vivent au Saguenay, trois fois moins vivent en Gaspésie (97 000). Le Saguenay-Lac-Saint-Jean est cinq fois plus étendu que la Gaspésie et bien sûr il s'agit de deux socio-économies dotées chacune d'une histoire bien particulière qui laisse entrevoir des scénarios probables pour un avenir proche.

Le Saguenay-Lac-Saint-Jean possède une masse critique évidente, la région propre à Saguenay est bien campée depuis longtemps. La Gaspésie est bien vivante aussi mais plus éffacée. Elle n'a pas de secteur géographique comparable à celui de Saguenay, elle ne possède pas d'université au sein de son propre territoire administratif et son industrie est en déclin. Pourtant, cette région arrive à s'adapter au fil d'une décroissance effective.

Laissons donc de nouveaux équilibres s'établir. Montréal et le reste du Québec ont besoin de la Gaspésie pour sa mer et son tourisme.

Non, la Gaspésie et le Saguenay-Lac-Saint-Jean ne meurent pas. Ces régions sont en reconversion profonde comme l'ont été bien d'autres régions de par le monde. La Ruhr en Allemagne et la Lorraine en France sont de bons exemples qui datent déjà d'une cinquantaine d'années. Ces reconversions impliquent des départs, des retraites anticipées, de petits et parfois de grands malheurs mais, au-delà des régions, il ne faut pas oublier que ce sont toutes ces régions qui forment une nation. Les «bonheurs régionaux bruts» sont intimement liés, ceux de la Gaspésie et du Saguenay/Lac-St-Jean avec celui de Montréal et réciproquement.

Extrait d'un texte de Bernard Vermot-Desroches, Professeur à l'Université du Québec à Trois-Rivières et à l'Université Laval.



L'usine Port-Alfred, fermée définitivement.

Le Quotidien, 13 sept. 2005

ANNEXE 7 : EXEMPLE DE « DÉPLIANT-RÉGION »

Le dépliant de la région du Saguenay-Lac-Saint-Jean, Québec :

La stratégie MigrAction c'est...

...Une stratégie qui **FAVORISE** l'établissement des **JEUNES** au Saguenay-Lac-Saint-Jean

- ...5 cibles d'intervention
 - Image positive de la région
 - Mesures incitatives à l'établissement
 - Emploi / culture de la relève
 - Sensibilisation à l'entrepreneuriat jeunesse
 - Sentiment d'appartenance / implication
- ...Des actions concertées
- ...Des interventions en amont et en aval de la migration des jeunes

Un partenariat **UNIQUE...**
Une mobilisation **RÉGIONALE...**

Une région en mode solution

Vivre au Saguenay-Lac-Saint-Jean...

Une ÉQUIPE est là pour vous aider à vous ÉTABLIR

CONTACTEZ les agentes de migration
Place aux Jeunes/Desjardins :

- **MRC du Fjord et Saguenay**
(418) 545-0208
placeauxjeunes@cjesag.qc.ca
- **MRC Lac-St-Jean Est**
(418) 668-0105
exode@biovie.com
- **MRC Maria-Chapdelaine**
(418) 276-3626
sans frais : 1 877-679-3686
dolbeaupaj@hotmail.com
- **MRC Domaine-du-Roy**
(418) 679-3686
sans frais : 1 877-679-3686
pajroberval@hotmail.com

Pour plus d'information sur la Stratégie MigrAction et les différents avantages à s'établir au Saguenay-Lac-Saint-Jean, consultez le site Internet du Regroupement Action Jeunesse :

www.raj-02.qc.ca

migracion@raj-02.qc.ca
(418) 547-2102 #236

Vivre au Saguenay-Lac-Saint-Jean...

NATURELLEMENT...
PASSIONNÉMENT...
TOUT SIMPLEMENT...

MigrAction

Offrez-vous le Saguenay-Lac-Saint-Jean

NATURELLEMENT... PASSIONNÉMENT... TOUT SIMPLEMENT...

Les avantages comparatifs
DE VIVRE AU SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN...

- **Cadeau de 8 000 \$**
 - Crédit d'impôt remboursable pour les nouveaux diplômés travaillant dans la région

Sur **une période de 20 ANS**, en comparaison avec un montréalais, un citoyen du Saguenay-Lac-Saint-Jean aura...

... **113 000 \$** de plus dans ses poches...

... passé **4 000 heures** de moins dans sa voiture entre la maison et le travail

... Pour une hypothèque d'une maison unifamiliale de modèle semblable

- **Loisirs et autres...**

Éléments comparés	Région de Montréal
• Logement 4 1/2	25 %
• Logement 5 1/2	43 %
• Assurances auto	60 %
• Billet de cinéma	25 %
• Membership au golf	179 %
• Inscription hockey mineur	40 %

+ \$

...qu'au Saguenay-Lac-St-Jean...

Les services
AU SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN...

- **Éducation**
 - 146 établissements d'enseignement dont :
 - 4 cégeps
 - 1 université
- **Santé**
 - 6 hôpitaux
 - 95% des soins spécialisés offerts dans la région
 - 1 hôpital à vocation universitaire
 - 15 CLSC
- **Loisirs / Plein air**
 - 335 kilomètres de piste cyclable dont la « Veloroute des bleuets »
 - 22 centres de ski
 - 25 plages
 - 3 400 km de sentiers de motoneige entretenus

Plus de TEMPS pour soi

Économie et emploi
AU SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN...

PROFIL DU MARCHÉ DE L'EMPLOI RÉGIONAL :

- **Le Royaume du bois...**
 - 14 000 emplois
 - Premier producteur de bois au Québec
 - 2,24 milliards de dollars en production
- **La Vallée de l'Aluminium...**
 - 6 000 emplois
 - 5% de la production mondiale
 - 3 centres de recherche
 - 3 chaînes industrielles
 - Formations spécialisées
- **Le secteur agroalimentaire...**
 - 4 000 emplois
 - 300 millions de dollars en valeur de production
- **Fonction publique...**
 - 5000 emplois
- **Industrie touristique...**
 - 3500 emplois
- **Recherche...**
 - 6 centres de recherche et 40 organismes associés

BIBLIOGRAPHIE COMPLÈTE

- Appleyard, R. (1989). L'incidence des migrations internationales sur les pays en développement. Dans Appleyard, R. (Eds.). *Les migrations internationales et les pays en développement*, (Chapitre 1). Paris : Centre de développement de l'OCDE.
- Combes, P-P., Mayer, T., Thisse, J-F. (2006). *Économie géographique, l'intégration des régions et des nations*. Publications du Team (en ligne), Paris, Université Paris 1. <<http://team.univ-paris1.fr/teamperso/mayer/economica/TableF.pdf>>
- Comité d'Aide au Développement de l'Organisation de coopération et de développement économiques ou OCDE (2005). *Déclaration de Paris sur l'efficacité de l'aide au développement*. Forum de haut niveau pour renforcer ensemble l'efficacité de l'aide au développement 28 Février-2 Mars 2005, Paris, France.
- Condé, J. (1989). L'incidence des migrations internationales sur les pays en développement. Dans Appleyard, R. (Eds.). *Politiques d'incitation au retour et de réinsertion des migrants de retour dans leur pays d'origine*, (Chapitre 20). Paris : Centre de développement de l'OCDE.
- Confédération Suisse (2005). Les conséquences de la migration. Actualités (en ligne), Berne, Office fédéral de la migration. <http://bfm.mit.ch/index.php?id=27&L=1>
- Côté, S. et Potvin, D. (2004). La migration des jeunes – aux frontières de l'espace et du temps. Dans Leblanc, P. et Molgat, M. (Eds.). *La migration interrégionale des jeunes au Québec : des parcours différenciés*, (Chapitre 1). Québec : Les presses de l'Université Laval, Les Editions IQRC.
- Direction des statistiques des ménages, Institut National de la Statistique (2002). *Enquête auprès des ménages 2001. Rapport principal*. Antananarivo : Institut National de la Statistique.
- Direction Générale des statistiques des ménages, Institut National de la Statistique (2006). *Enquête périodique auprès des ménages 2005. Résultats provisoires*. Antananarivo : Institut National de la Statistique.
- Dupuy, R., Mayer, F. et Morissette, R. (2000). *Les jeunes ruraux : rester, quitter, partir*. Statistiques Canada (en ligne), Montréal, Statistiques Canada. <<http://www.statcan.ca>>
- Équipe permanente de pilotage, Primature (2001). *Le Plan d'Action pour le Développement Rural*. Antananarivo : Primature de la République de Madagascar.
- Fréchette, L. et Assogba, Y. (2004). La migration des jeunes d'une région à l'autre au Québec. Sept questions d'intérêts pour les municipalités. *Revue Organisations et territoires*. Vol. 13, n 3, 5-14.
- Gauthier, M. (2004). La migration des jeunes – aux frontières de l'espace et du temps. Dans Leblanc, P. et Molgat, M. (Eds.). *À la recherche du sens de la migration*, (Introduction). Québec : Les presses de l'Université Laval, Les Editions IQRC.
- Gauthier, M., Molgat, M., Côté, S. (2001). *La migration des jeunes au Québec, résultats d'un sondage auprès des 20-34 ans du Québec*. Travaux et publications (en ligne), Montréal, Institut National de la Recherche Scientifique - Urbanisation, Culture et Société. <http://www.ucs.inrs.ca>
- Glick, P., Randrianasolo, J-B., Roubaud, F. (2003). *Le marché du travail urbain à Madagascar à travers la croissance et la crise, 1993-2002. Policy brief*. Antananarivo : Institut National de la Statistique, Programme Ilo/Cornell University, Madio.
- Grasland, C. (2005). Interaction spatiale. Hypergéométrie (en ligne), Paris, Hypergéométrie. <http://hypergeo.free.fr/>
- Groupe de Travail sur le retour des jeunes en région : Bergeron-Proulx, J., Bouchard-St-Amant, P-A., Dufour, B., Girard, P., Lebel, P., Reeves, G., Roussy, F., Tremblay, F. (2004). *Pour donner un coup de jeunesse aux régions*. Québec : Groupe de Travail sur le retour des jeunes en région.

- Ministère de l'agriculture, de l'élevage et de la pêche (2006). Madagascar Action Plan 2012. Actualités (en ligne), Antananarivo, MINAGRIE. <http://www.maep.gov.mg/fr/actuframe.htm>
- E-Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (2006). Aperçu de l'économie (en ligne), Ottawa, Gouvernement du Canada. http://canadianeconomy.gc.ca/142.206.72.67/03/03_000_f.htm
- Gouvernement du Québec (2004). *Briller parmi les meilleurs. La vision et les priorités d'action du gouvernement du Québec*. Québec : Gouvernement du Québec.
- Joanis M., Martin F. (2005). *Rapport Bourgogne – La dimension territoriale des politiques de développement économique au Québec : enjeux contemporains*. Montréal : Centre Interuniversitaire de recherche en analyse des organisations CIRANO.
- Joanis M., Martin F., St-Cerny, S. (2004). *Quel avenir pour les politiques de développement régional au Québec? Rapport de projet*. Montréal : Centre Interuniversitaire de recherche en analyse des organisations CIRANO.
- Laflamme, C. et Descheneaux, F. (2004). La migration des jeunes – aux frontières de l'espace et du temps. Dans Leblanc, P. et Molgat, M. (Eds.). *Situation en emploi, mobilité géographique et insertion professionnelle des jeunes*, (Chapitre 4). Québec : Les presses de l'Université Laval, Les Editions IQRC.
- Leblanc, P., Croteau, N., Gauthier, M., Côté, S. (2006). *La migration des jeunes de l'Abitibi-Témiscamingue. Résultats d'un sondage 2004-2005 auprès des 20-34 ans du Québec*. Obsjeunes (en ligne), Montréal, Observatoire Jeunes et Société, Institut National de la Recherche Scientifique - Urbanisation, Culture et Société, Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (réf. du 9 Février 2007). <<http://www.obsjeunes.qc.ca>>
- Leblanc, P., Gauthier, M., Mercier, D. (2002). *La migration des jeunes de milieu rural*. Montréal : Institut National de la Recherche Scientifique - Urbanisation, Culture et Société.
- Malatest, R.A. & associates Ltd. (2002). Jeunes des régions rurales, phase II – La migration des jeunes ruraux : explorer la réalité derrière les mythes. *Agriculture et Agroalimentaire Canada*. n°2146/F.
- Martin, M-F. (2004). *Les déterminants de la migration interrégionale au Québec : caractéristiques des régions et des migrants*. Travail dirigé en vue de l'obtention du grade de M.Sc. en Sciences économiques. Université de Montréal, Montréal, Québec, Canada.
- Ministère des affaires municipales et régions, Québec (2006). La politique nationale de la ruralité. Régions et ruralité (en ligne), Québec, MAMR. http://www.mamr.gouv.qc.ca/regions/regi_rura_pres.asp
- Ministère du Développement économique, de l'innovation et de l'exportation (2006). Le développement régional. Portraits régionaux (en ligne), Québec, MDEIE. http://www.mdeie.gouv.qc.ca/page/web/portail/developpementRegional/nav/portraits_regionaux.html
- Montreuil, A., Taillon, S. (2006). *Bulletin sur le marché du travail – région du Saguenay–Lac-Saint-Jean, Mars 2006*. Centre de Service Canada, Chicoutimi, Canada. <http://www150.hrdc-drhc.gc.ca/imt/saguenay/francais/bul_eve/06trim-2/bulletin_f.html>
- Moussaly, S. (2001). *Les défaillances du modèle québécois de gestion et les exigences du développement des régions-ressources*. Conférence de réflexion à propos des modalités concrètes de rupture de la trajectoire continue du déclin que connaissent les régions-ressources du Québec 10 Mai 2001, La Sarre, Québec, Canada.
- Organisation des Nations Unies pour l'Assistance au Développement, Madagascar (2003). *Plan cadre des nations unies pour le développement 2005-2009*. Antananarivo : UNDAF.
- Primature de la République de Madagascar (2001). *Lettre de politique de Développement Rural*. Antananarivo : Primature de la République de Madagascar.

- Programme des Nations Unies pour le Développement et Gouvernement de Madagascar (2004). *Rapport sur le suivi des objectifs du millénaire pour le développement à Madagascar*. Antananarivo : PNUD.
- Projet Jeunes Entrepreneurs Ruraux (2006). *Fiche technique du projet*. Antananarivo : PROJER.
- Projet Madio (2001). *L'emploi, le chômage et les conditions d'activité des ménages dans les sept grandes villes de Madagascar. Deuxième trimestre 2000*. Antananarivo : Institut National de la Statistique.
- Randretsa, I. (1993). *Recensement général de la population et de l'habitat. Migration Volume 2 – Rapport d'analyse Tome V*. Antananarivo : Institut National de la Statistique.
- Randriamanga, Z. (2006). *Les actions du Carrefour jeunesse-emploi pour encourager l'établissement des jeunes en région*. Rapport de stage en vue de l'obtention du diplôme de Master 2 en Développement, option Administration-Gestion Management de Projet. Stage du 03 Mai-31 Juillet 2006. CJE comté Roberval, Dolbeau-Mistassini, Québec, Canada.
- République de Madagascar (2006). *Madagascar Action Plan 2007-2012*. Gouvernement de Madagascar (en ligne), Antananarivo, Présidence de la République. <<http://www.madagascar.gov.mg/MAP/>>
- République de Madagascar (2006). *Document de Stratégie pour la Réduction de la Pauvreté. Rapport annuel de mise en œuvre Janvier-Décembre 2005*. Antananarivo : Présidence de la République.
- République de Madagascar (2001). *Document de Stratégie pour la Réduction de la Pauvreté*. Antananarivo : Présidence de la République.
- République de Madagascar et Communauté Européenne (2002). *Stratégie de coopération et programme indicatif pour la période 2002-2007*. Antananarivo : Commission européenne.
- Roisin, A-C (2004). La fuite des cerveaux, défis et opportunités pour le développement. The chronique (édition en ligne), New York, Nations Unies. Numéro 4, 2004. <http://www.un.org/french/pubs/chronique/2004/numero4/0404p51.html>
- Secrétariat à la jeunesse (2006). *Pour une jeunesse engagée dans sa réussite. Stratégie d'action jeunesse 2006-2009*. Québec : Secrétariat à la communication gouvernementale Ministère du conseil exécutif.
- Shearmur, R. (2005). L'aristocratie mobile du savoir : quelques réflexions sur les thèses de Richard Florida. INRS (en ligne), Montréal, Institut National de la Recherche Scientifique - Urbanisation, Culture et Société. <http://www.uics.inrs.ca/pdf/inedit2005_09.pdf>
- Statistiques Canada (2006). *La population canadienne*. Le quotidien du 29 juin 2006 (en ligne), Ottawa, Statistiques Canada (consulté le 18 juillet 2006). <<http://www.statcan.ca/Daily/Francais/060629/q060629d.htm>>
- Statistiques Canada (2006). *Profil des communautés de 2001, MRC de Maria-Chapdelaine*. Les données de Statistiques Canada (en ligne), Ottawa, Statistiques Canada (consulté le 18 juillet 2006). <<http://www.12statcan.ca/english/Profil01>>
- Thibault N., Létourneau E., Girard C. (2004). *Perspectives démographiques, Québec et régions 2001-2051*. Statistiques Québec (en ligne), Québec, Institut de la statistique du Québec. <<http://www.stat.gouv.ca>>
- Tremblay, J. et Hamel, J. (2004). La migration des jeunes – aux frontières de l'espace et du temps. Dans Leblanc, P. et Molgat, M. (Eds.). *Les flux migratoires des jeunes Montréalais vers les régions : bref survol*, (Chapitre 7). Québec : Les presses de l'Université Laval, Les Editions IQRC.
- Zegers, M. (2001). *Analyse de la situation socioéconomique de Madagascar*. Antananarivo : Catholic Relief Services.