



Organisation
internationale
du Travail

RAPPORT FINAL

ENQUETE DE L'OIT SUR L'EXPERIENCE DU MARCHE DU TRAVAIL DANS LA POPULATION CLE

Réalisé par



M&Ci

Décembre 2021

Table des matières

.....	1
INTRODUCTION	2
CHAPITRE I : CADRE METHODOLOGIQUE ET CONTEXTUEL DE L'ETUDE.....	3
SECTION 1 : METHODOLOGIE.....	3
II – CARACTERISTIQUES DE L'ENQUETE.....	3
SECTION 2 : CADRAGE	4
I – CADRE DE L'ETUDE	4
II – DEFINITION DE POPULATIONS CLES	5
III – PROFILS A TRAITS MULTIPLES.....	7
CHAPITRE II : RESULTATS DE L'ETUDE	8
SECTION 1 : PROFILS DE L'ECHANTILLON ENQUETE.....	8
SECTION 2 : NIVEAU DE FORMATION.....	12
SECTION 2 : SITUATION DE TRAVAIL DE LA POPULATION CIBLE	16
I - FORCE DE TRAVAIL/MAIN-D'ŒUVRE	16
II – POPULATION EN EMPLOI.....	17
III. INFORMALITES.....	18
VI. CHOMAGE	20
SECTION 3 : ANALYSE CONTEXTUELLE.....	20
I – BLOCAGES D'ACCES AU MARCHE DU TRAVAIL.....	20
II – IMPACTS ET CONSEQUENCES	24
SECTION 4 : EXPERIENCE DES PERSONNES EN SITUATION DE TRAVAIL.....	25
II – CARACTERISTIQUES DE L'EMPLOI PRINCIPAL.....	27
III – CONDITIONS DE TRAVAIL	39
IV – EMPLOI SECONDAIRE	43
V - SOUTIEN SYNDICAL ET GOUVERNEMENTAL (POUR LES EMPLOYES).....	49
SECTION 5 : SITUATION DES PERSONNES EN CHOMAGE.....	51
SECTION 6 : CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS	60
I – BILAN ET CONCLUSIONS	60
II – RECOMMANDATIONS.....	61

INTRODUCTION

L'accès à un travail décent et équitable constitue un droit fondamental pour chaque individu. Une activité économique stable et pérenne est garant de la résilience des ménages. La discrimination dans le marché du travail pourrait ainsi avoir des conséquences économiques sérieuses sur le développement de l'individu et de son ménage. La discrimination des populations clés peut conduire à leur exclusion dans le monde du travail. D'une part, cette marginalisation empêche l'épanouissement de l'individu sur le plan personnel : perte de confiance en soi, manque de motivation à chercher du travail, évolution professionnelle au ralenti à cause des représailles ou de la disqualification stigmatisée lors du recrutement ; et d'autre part bloque leur participation au développement du pays : chômage, travail informel, métiers non appropriés à leur vraie compétence, etc. A titre d'illustration, une étude faite par l'ONUSIDA montre qu'en Inde, le pays perdrait jusqu'à 1,7 % de son PIB sur un an en raison de l'homophobie et de l'exclusion des personnes LGBT. La perte de productivité de travail et de production en raison de la discrimination à l'emploi, ainsi que les années de vie perdues à cause d'un décès prématuré ou d'un handicap généreraient des coûts jusqu'à 31 milliards de dollars rien qu'en Inde.

Face à cela, la situation de VIH/SIDA constitue un paramètre sérieux à la source de cette exclusion. En premier lieu, la contraction du VIH/SIDA peut être un facteur de rejet dans les lieux de travail telle la disqualification systématique des employés ou candidats déclarés positifs au VIH/SIDA après un test obligatoire exigé par l'employeur dans certains cas. En second lieu, il a été constaté que les personnes séropositives ou vivant avec le VIH/SIDA connaissent des instabilités psychologiques dû à leur situation et développent ainsi une qualité de vie à tendance dépressive, conduisant à l'instabilité dans la recherche d'emploi ou à des difficultés à exercer d'activités économiques sérieuses. A Madagascar, il n'existe pas de données spécifiques permettant d'estimer l'expérience de travail des populations clés dans le pays. Ceci empêche la mesure des apports de ces populations dans le marché du travail : contribution réelle au développement économique, impacts de la discrimination portée à leur égard, différents facteurs qui favorise l'exclusion (barrières d'accès au marché du travail), etc. En revanche, la disposition de ces données et informations doit permettre de dresser une stratégie sur laquelle reposera un plan d'actions visant à mettre en œuvre un programme d'inclusion effective des populations clés dans le marché du travail à Madagascar. Face à ce contexte, la présente étude a été ainsi menée en vue de produire des données initiales relatives aux différents indicateurs portant sur l'expérience des populations clés sur le marché du travail à Madagascar. Sur un plan plus large, la production de données sur l'état du marché du travail des populations clés va permettre de compléter les données manquantes dans les statistiques générales au niveau national. Cela contribuera ainsi à mettre en lueur la situation des populations clés dans l'étude du marché du travail en général.

CHAPITRE I : CADRE METHODOLOGIQUE ET CONTEXTUEL DE L'ETUDE

SECTION 1 : METHODOLOGIE

Les résultats présentés dans le présent rapport sont le fruit d'une enquête menée auprès d'un échantillon de populations clés. Les principaux volets évoqués ont été basés sur le questionnaire « Labour Force Survey » (LFS) de l'OIT.

II – CARACTERISTIQUES DE L'ENQUETE

➤ **Collecte et traitement des données**

Les données ont été collectées à partir d'une enquête qui a été menée auprès des zones d'étude indiquées précédemment. Le questionnaire a ainsi été rempli manuellement par des enquêteurs ciblant l'échantillon de population cible. Par la suite, les données récoltées ont été enregistrées et transcrites dans le logiciel SPHINX pour que l'on puisse produire des tableaux de résultats de tri à plat ou des tableaux croisés.

➤ **Authentification de l'étude**

La réalisation de la présente étude a été approuvée et validée par le comité GTSE de SE/CNLS. Au niveau régional, elle a été exécutée suivant l'approbation des différents niveaux hiérarchiques du Ministère de la Santé Publique au niveau Régional, à savoir :

- Par les Directeurs Régionaux de la Santé (DRS) ;
- Les Médecins Inspecteurs.

➤ **Qualité de la recherche**

La réalisation de l'étude a été menée sur la supervision générale de l'équipe technique de l'OIT à Madagascar ainsi que du spécialiste des statistiques de l'OIT à Pretoria. Afin de garantir la qualité scientifique de la recherche, l'étude a été soumise au Comité d'Ethique Sanitaire du MINSANP.

➤ **Ethique de travail et code de conduite**

Dans la réalisation des rencontres avec les populations clés, les intervenants ont respecté les codes de conduites suivantes dans leurs attitudes et comportements afin d'assurer le respect de l'individu, le professionnalisme et l'équité tout au long des actions. Ceci reste autant pertinent vu la sensibilité du sujet de l'étude. Ainsi, il est intéressant de noter qu'une partie

des consignes qui suivent ont été établit en réponse à la susceptibilité particulière de la plupart des populations clés, où l'atteinte de celle-ci pourrait avoir des conséquences sur le bon déroulement de la prestation. Les consignes sont :

- Toujours demander le consentement de la personne avant toute action ;
- Respecter la confidentialité des informations recueillies en cas de nécessité, spécifiquement celles qui peuvent porter atteinte à la vie privée de la personne. Veiller à ce que les informations ne soient pas détournées à d'autres fins que celle dans la réalisation de la présente étude. Sur le plan spécifique :
 - Une clause de confidentialité et de consentement libre sera à intégrer dans le questionnaire et à faire signer par le répondant ;
 - Les questionnaires remplis seront isolés et stockés de manière confidentielle, c'est-à-dire à l'abri des personnes curieuses ou d'autres personnes que les consultants, tout au long du processus ;
 - Il est formellement interdit de prendre des photos et des vidéos en respect de la confidentialité de l'étude.
- Faire attention aux gestes, attitudes et comportements, de sorte à ce que l'intervenant reste neutre en face de la personne et ne témoigner aucun signe reflétant sa position idéologique en matière de genre et d'orientation sexuelle.

➤ **Sécurité et mesures sanitaires**

Toutes les initiatives qui ont mis inévitablement les personnes en contact physique, les exposant aux risques de COVID-19, tout au long du processus de la mise en œuvre des différentes actions prévues ont été règlementées obligatoirement par les mesures barrières contre le COVID-19 : respect d'une distance de 1m entre les personnes en contact, port de masque, utilisation régulière d'un gel désinfectant.

SECTION 2 : CADRAGE

I – CADRE DE L'ETUDE

Le Plan Stratégique National (PSN) comprenant des actions pour la période de 2018-2022 dispose de la vision suivante : « L'accès universel à la prévention, au traitement, aux soins et au soutien à Madagascar est assuré dans un respect strict des Droits Humains ». Dans cet optique, l'Etat entreprend des actions depuis ces dernières années afin d'éradiquer le VIH/SIDA grâce à des politiques, stratégies et programmes nationaux. Toutefois malgré les efforts, beaucoup restent à faire en matière de lutte contre ce fléau.

Les agences des Nations Unies soutiennent le gouvernement dans cette cause grâce au financement de UBRAF, plus précisément dans l'Effet 3 de l'UNDAF : « Les populations des zones d'intervention, particulièrement les groupes vulnérables, accèdent et utilisent des

services sociaux de base pérennes et de qualité ». Pour l’OIT spécifiquement, l’action cible porte sur le monde du travail comprenant des réalisations comme le développement de la politique nationale de riposte au VIH/SIDA en milieu de travail et son évaluation pour une meilleure orientation pour son application effective et efficace ; l’élaboration d’une politique sectorielle des mines ; la sensibilisation des secteurs BTP, Mines et Tourisme ainsi que les secteurs informels. Afin de définir le monde du travail comme étant une priorité dans la lutte contre le VIH/SIDA à Madagascar, l’OIT a contribué à l’élaboration du document de demande de financement auprès des Fonds Mondial.

Sur le plan pratique en revanche, il a été constaté que le manque de données en matière de VIH/SIDA sur le monde du travail fait défaut. Il complique la compréhension de l’expérience des populations clés sur le marché du travail et ainsi la formulation des stratégies pour mieux faire face aux défis qui y subsistent. Face à ce contexte, la présente étude a lieu dans le but de réaliser une enquête auprès des populations clés afin de mieux appréhender leurs expériences sur le marché du travail.

<i>Objectif Général</i>	Fournir une perspective de l’expérience des personnes vivants avec le VIH et les populations clés dans le marché du travail à Madagascar, permettant de mieux appréhender leur contexte ; les défis rencontrés et leurs attentes et recommandations
<i>Objectifs Spécifiques</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Etablir un dialogue autour du rôle du monde du travail avec les populations clés à Madagascar - Mener une enquête pilote inspirée des enquêtes de main d’œuvre parmi les populations clés, en utilisant les dernières normes établies pour obtenir des indicateurs clés du marché du travail - Effectuer une analyse des données collectées
<i>Résultats Attendus</i>	Des informations et données sur l’expérience des personnes vivants avec le VIH et les populations clés dans le marché du travail à Madagascar sont disponibles pour que l’OIT et ses partenaires puissent concevoir des politiques et des stratégies efficaces.

II – DEFINITION DE POPULATIONS CLES

Les populations clés regroupent les personnes particulièrement vulnérables au VIH/SIDA et sont susceptibles d’être privé d’accès aux services adéquats. Les populations clés correspondent à cinq profils :

1. Les professionnels du sexe (PS)

Par définition, les professionnels/travailleurs du sexe sont des hommes ou des femmes qui fournissent des services sexuels, permanents ou occasionnels, en contrepartie d’argent ou de biens. Selon une étude de l’ONUSIDA en 2019, les travailleurs du sexe avaient un risque 30 fois plus élevé de contracter le VIH/SIDA que la population en général. Toujours pour cette même année, environ 8% des nouvelles infections de VIH/SIDA chez les adultes à l’échelle mondiale concernaient des professionnels de sexe.

2. Les personnes transgenres (TG)

Transgenre désigne les personnes qui s'identifient avec un sexe différent de celui dont elles ont été attribuées à la naissance. Il existe deux catégories de personnes transgenres : les personnes nées hommes mais qui s'identifient en femmes (M2W – femmes transgenres) et les personnes nées femmes mais qui s'identifient en hommes (W2M – hommes transgenres). Selon l'ONUSIDA, les personnes transsexuelles sont confrontées à la discrimination et à la violence, ce qui augmente leur vulnérabilité au VIH/SIDA et les empêche d'accéder aux soins. Spécifiquement, les femmes transsexuelles restent lourdement touchées par le VIH, avec 49 fois plus de risque de vivre avec le virus que les autres adultes non transsexuels.

3. Les hommes ayant des relations sexuelles avec des hommes (HSH)

Les rapports sexuels entre hommes sans protection favorisent la transmission du VIH/SIDA. Selon l'ONUSIDA, le risque de contracter le VIH/SIDA était 26 fois plus élevé chez les homosexuels et autres hommes ayant des rapports sexuels avec les hommes que parmi le reste de la population masculine adulte en 2019. En cette année, 23 % des nouvelles infections à VIH concernaient des homosexuels et autres hommes ayant des rapports sexuels avec des hommes. Ceci constitue la raison principale de les considérer comme personnes vulnérables au VIH/SIDA et ainsi de les intégrer parmi les populations clés.

4. Les utilisateurs des drogues injectables (UDI)

Les personnes qui s'injectent des drogues font partie des groupes les plus exposés aux risques de VIH/SIDA. En effet, ces personnes ont des difficultés pour accéder aux services de réduction des risques pour prévenir le VIH/SIDA et d'autres infections transmissibles par le sang : difficultés pour disposer d'aiguilles et seringues sains et stérilisés, contraintes pour accéder aux soins et traitements (traitement antirétroviral, prévention et gestion des surdoses). Selon l'ONUSIDA, 10% de toutes les nouvelles infections de VIH/SIDA avaient lieu chez des personnes qui s'injectent des drogues.

5. Les personnes détenues (DT)

Face aux choix limités qui s'offre aux personnes détenues et aux négligences observés dans le milieu carcéral, les personnes incarcérées sont souvent livrées à elles-mêmes et peuvent s'exposer dangereusement aux risques de VIH/SIDA. Allant des pratiques homosexuelles sans incontrôlées et sans protection, des consommations de drogues dans des conditions sanitaires très précaires et des contraintes sérieuses pour accéder aux soins de prévention ou de traitement, l'exposition au VIH/SIDA est devenue très élevée dans ce milieu. Selon l'ONUSIDA, les personnes incarcérées sont 7,2 fois plus susceptibles de vivre avec le VIH/SIDA que les adultes de la population générale. A l'échelle mondiale en moyenne, 4,2% des personnes détenues dans les prisons vivent avec le VIH/SIDA selon les données les plus récentes de l'ONUSIDA.

III – PROFILS A TRAITS MULTIPLES

Il s'avère possible qu'une personne présente en même temps de multiples traits augmentant significativement de contracter le VIH/SIDA. Dans le cas le plus extrême, la personne peut être un travailleur de sexe en prison et qui consomment des drogues injectables tout en favorisant les pratiques sexuels avec les autres détenus (des hommes).

A titre de première illustration, certaines personnes vivant avec le VIH/SIDA peuvent présenter des traits psychologiques fragiles conduisant à la dépression, ceci dans la majorité des cas développé par la déception et la peur survenue suite à la découverte de la maladie. Dans ce sens, l'individu peut conduire une vie remplie d'excès sous prétexte de profiter des jours qui lui reste à vivre et pour illusoirement oublier la réalité : consommation de drogues dures (dont fait partie les drogues injectables) et aventures sexuelles pour le plaisir. Dans certains cas, l'individu propage volontairement le virus chez ses partenaires afin de soulager son égo, comme quoi la personne espère embarquer le maximum d'individus dans son mauvais périple. En effet par ignorance et à cause des croyances populaires, il existe encore un grand nombre de personnes pensant que le VIH/SIDA est une maladie honteuse et inévitablement mortelle.

Comme deuxième illustration, il existe des transgenres qui sont à la fois professionnels du sexe. Dans ce cas, il est probable que ces personnes (biologiquement masculin) fournissent des services sexuels à des hommes. Il n'est pas également à écarter qu'une partie de ces personnes transgenres consomment des drogues injectables.

Profil	Attitudes exposant aux risques VIH/SIDA		
	Rapports homosexuels	Consommation de drogues injectables	Problème d'accès aux soins
PS	Moyenne	Faible	Faible
HSH	Elevée	Moyenne	Faible
TG	Elevée	Moyenne	Moyenne
UDI	Faible	Elevée	Elevée
DT	Elevée	Moyenne	Elevée

Le tableau ci-dessus montre une analyse croisée des profils face aux différentes attitudes qui pourrait les exposer aux risques de VIH/SIDA. Il est important de préciser que tous les profils sont dangereusement exposés aux risques de VIH/SIDA. Toutefois, l'analyse nous montre que les personnes transgenres (femmes transgenres) et les détenus développent plus des risques importants à adopter conjointement ces attitudes, augmentant à un risque très élevé d'être contaminé par le VIH/SIDA.

CHAPITRE II : RESULTATS DE L'ETUDE

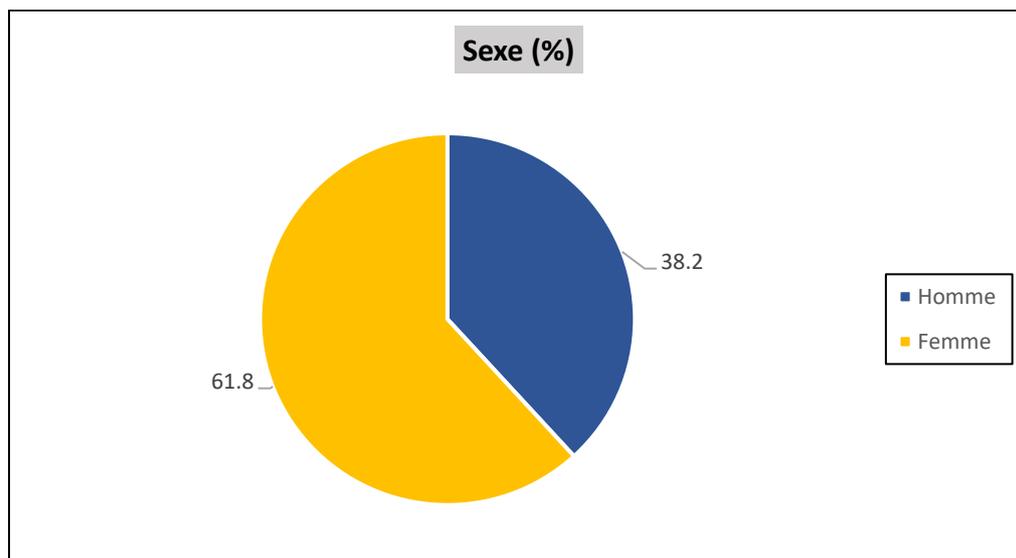
SECTION 1 : PROFILS DE L'ECHANTILLON ENQUETE

La base de sondage peut être catégorisée suivant quatre critères :

- Son identité/profil parmi les populations clés (professionnel du sexe, transgenre, détenu, homme ayant des relations sexuelles avec des hommes, utilisateurs de drogues injectables) ;
- Son genre ;
- Son âge ;
- Sa contraction ou non du VIH/SIDA.

➤ Répartition par genre

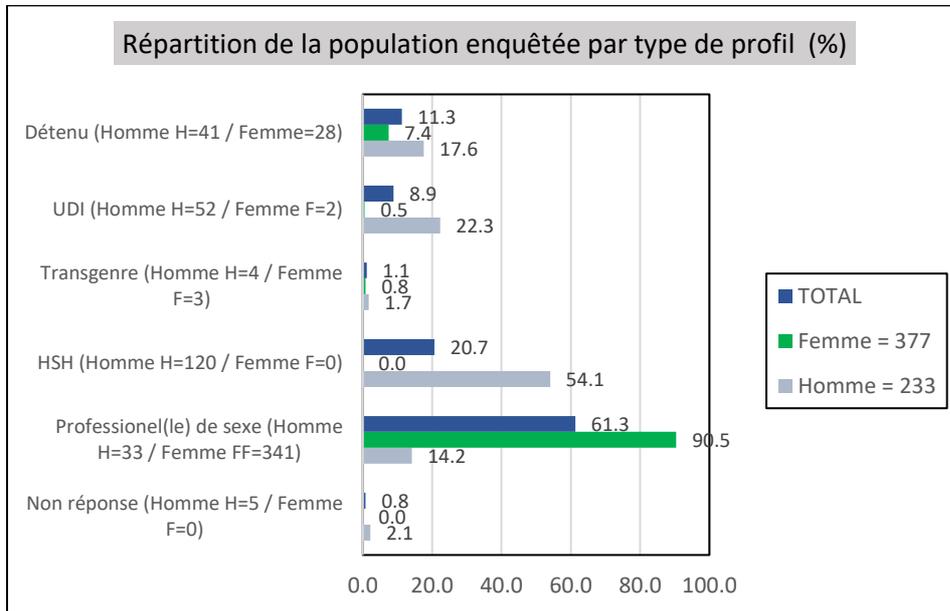
Figure 1 Répartition par sexe en %



La figure 1 montre la distribution de la population échantillonnée, par sexe. La population se compose de 61,8% de femmes et de 38,2% d'hommes.

➤ Répartition par profil

Figure2: Répartition de la population enquêtée par type de profil



N.B : H = indique le nombre d'Hommes correspondant à un profil et varie selon la rubrique et/ou la question.

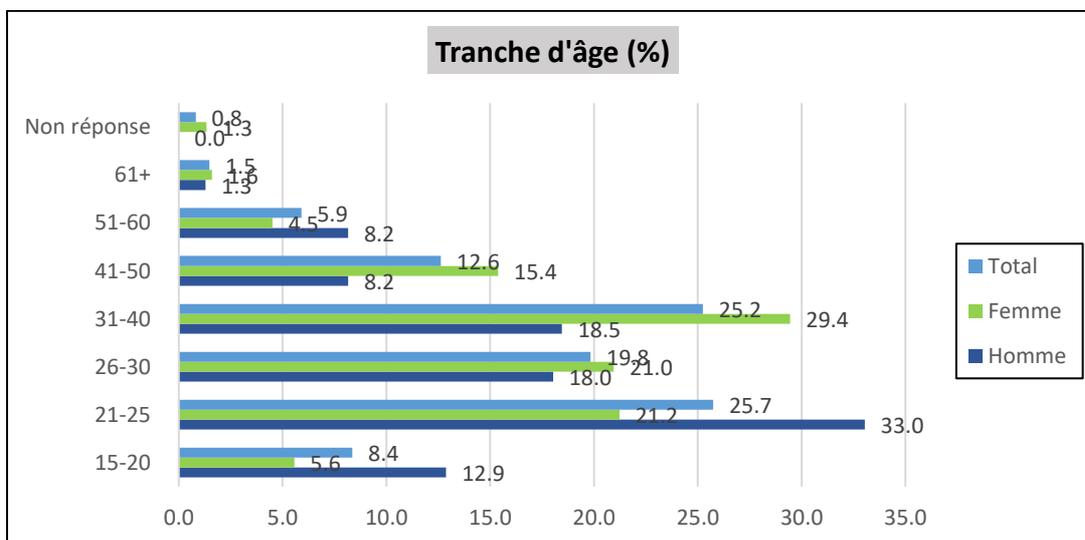
F = indique le nombre de Femmes correspondant à un profil et varie selon la rubrique et/ou la question.

Pour toutes les figures, les pourcentages donnés sont par rapport aux totaux par sexe. A titre d'exemple, sur les 233 hommes enquêtés, 22,3% c'est-à-dire 52 hommes appartiennent au profil de UDI.

La figure 2 montre la répartition de la population interrogée par type de profil. La plus grande partie de cette population est composée de travailleurs du sexe (61,3%), suivis par les HSH (20,7), les détenus (11,3%), les UDI (8,9%) et les transgenres (1,31%).

➤ Répartition par âge

Figure 3 : Répartition de la population enquêtée par sexe et par âge



Le graphique de la répartition par âge montre que la majorité de la population interrogée (89,3%) est âgée de 21 à 60 ans (25,7% de 21 à 25 ans, 19,8% de 26 à 30 ans, 25,2% de 31 à 40 ans, 12,6% de 41 à 50 ans et 5,9% de 51 à 60 ans).

➤ **Répartition selon statut marital**

Figure 4a : Statut marital détaillé

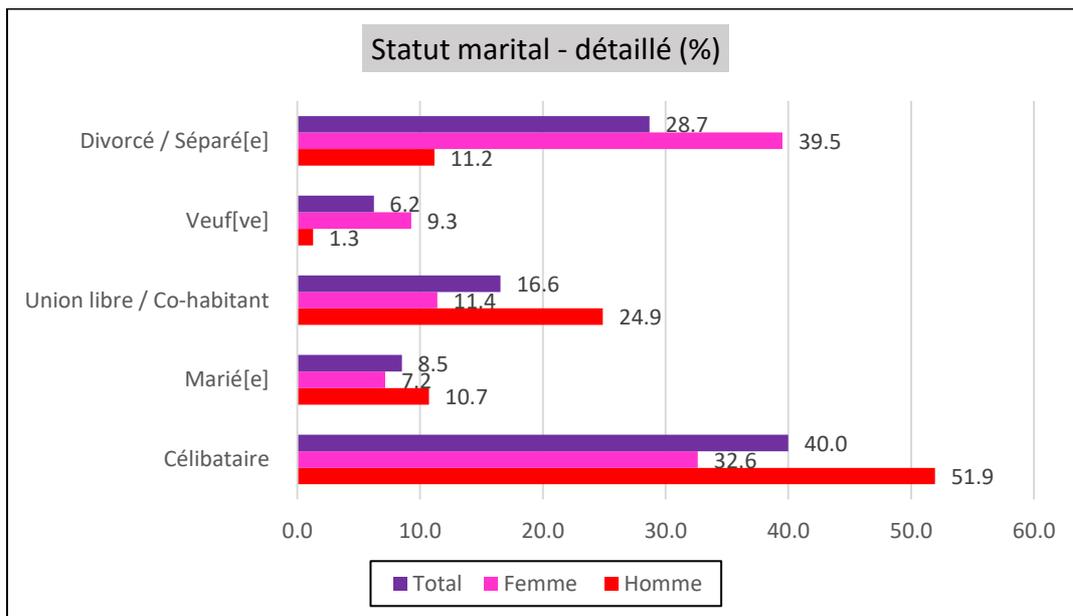
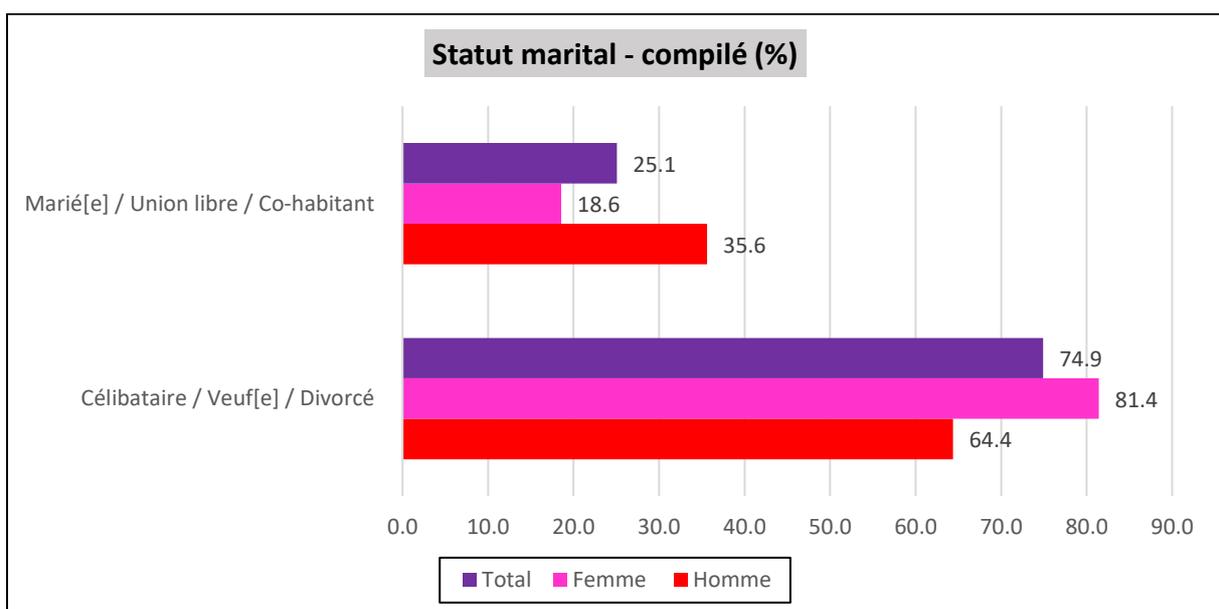


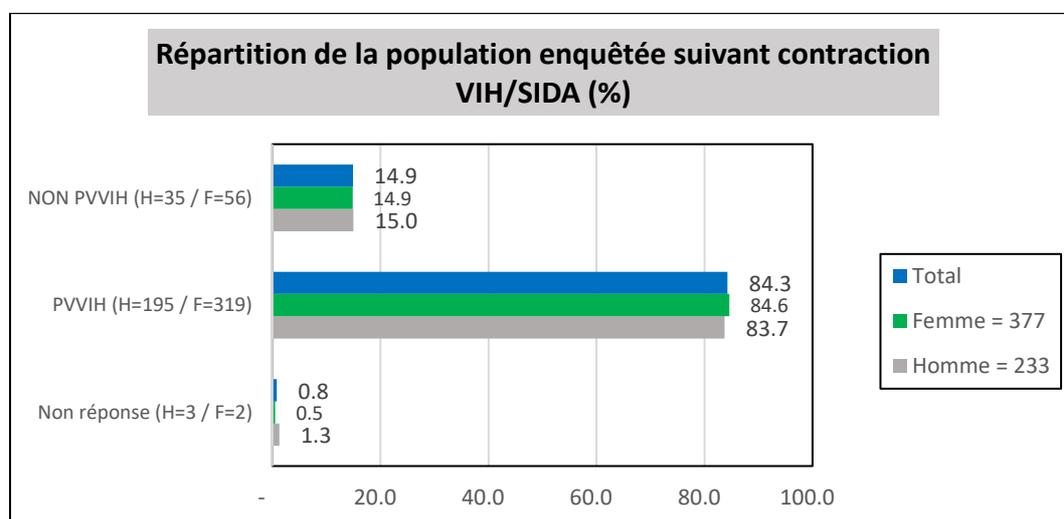
Figure 4b : Statut marital compilé



Le statut marital de la population enquêtée est présenté dans la figure 4a (catégories détaillées) et la figure 4b (catégories agrégées). Environ trois quarts (74,9 %) de la population interrogée ne sont pas en union, quelle qu'elle soit (figure 4b). La figure 4a montre que 40% de la population est célibataire, 28,7% est divorcée ou séparée, 16,6% est en cohabitation, 8,5% est mariée et 6,2% est veuve.

➤ **Répartition suivant contraction VIH/SIDA**

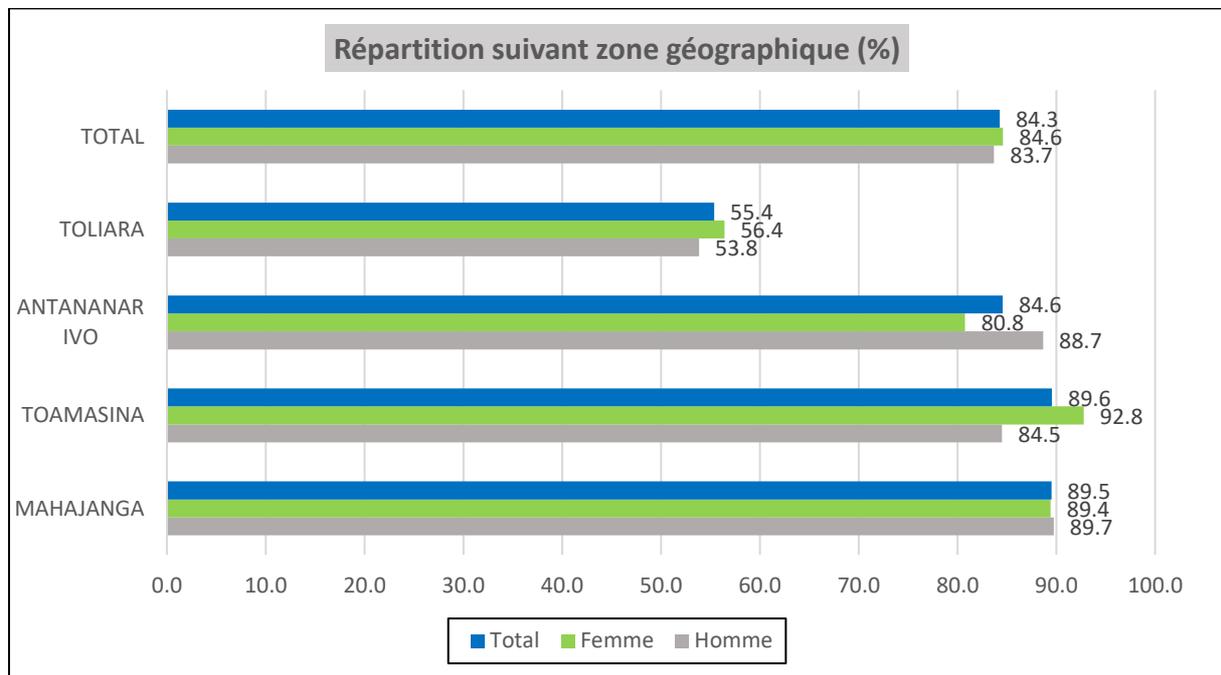
Figure 5 : Répartition de la population enquêtée suivant contraction VIH/SIDA



La figure 5 montre que la majorité de la population enquêtée (84,3 %) est séropositive. Il n'y a pas beaucoup de différence entre les sexes dans la distribution du groupe qui a été testé positif : parmi tous les hommes enquêtés, 83,7% ont été testés positifs, et parmi toutes les femmes enquêtées, 84,6% ont été testées positives.

➤ Répartition suivant zone géographique

Figure 6 : Répartition de la population enquêtée suivant la zone géographique

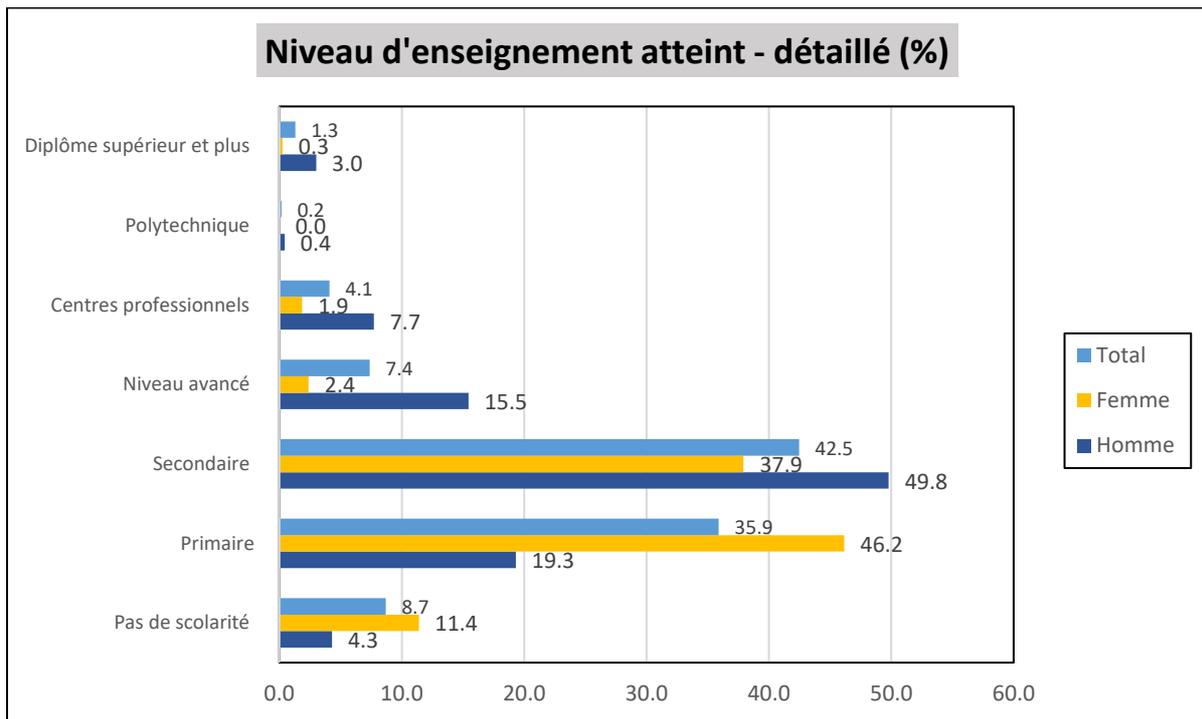


La répartition par région montre une plus forte concentration de la population vivant avec le VIH/SIDA à Mahanjanga, suivie de Toamasina et d'Antananarivo. La région de Toliara présente la plus faible concentration de la population vivant avec le VIH/SIDA (Figure 6).

SECTION 2 : NIVEAU DE FORMATION

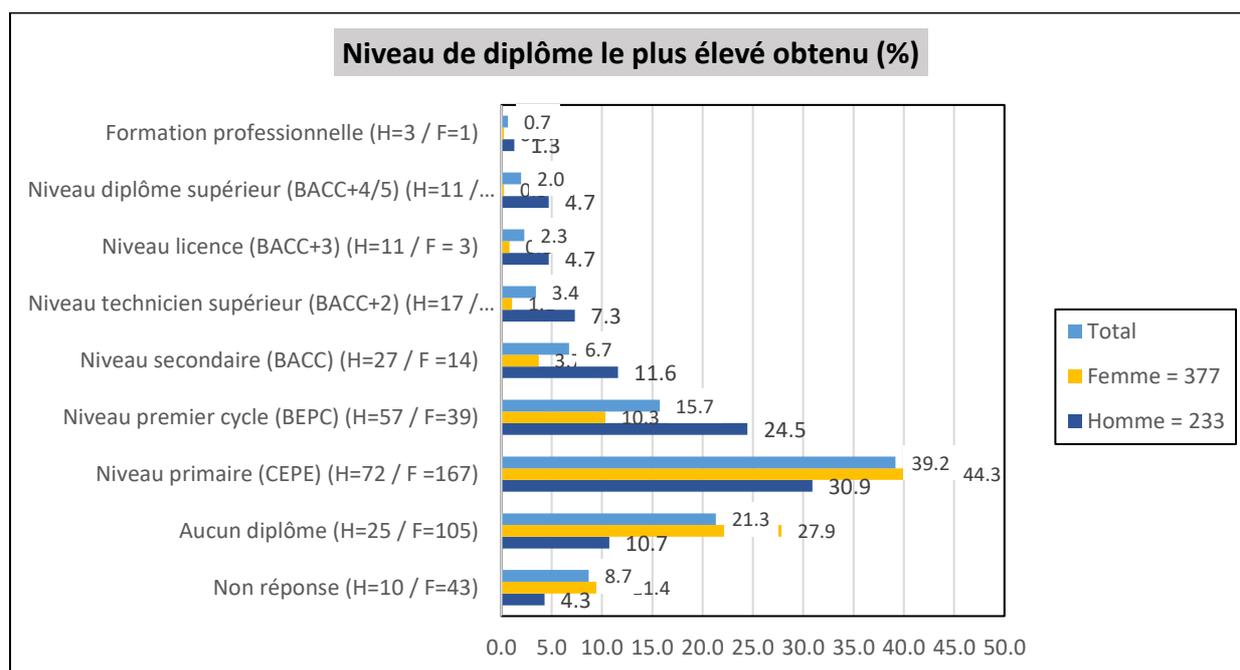
Les expériences et le niveau de formation des populations clés constituent un point déterminant à leur accès dans le marché du travail. En revanche, la plupart des concernées rencontre des blocages sur ce sujet, ayant des conséquences sur leur accès au monde du travail.

Figure 7 : niveau d'enseignement avez-vous atteint



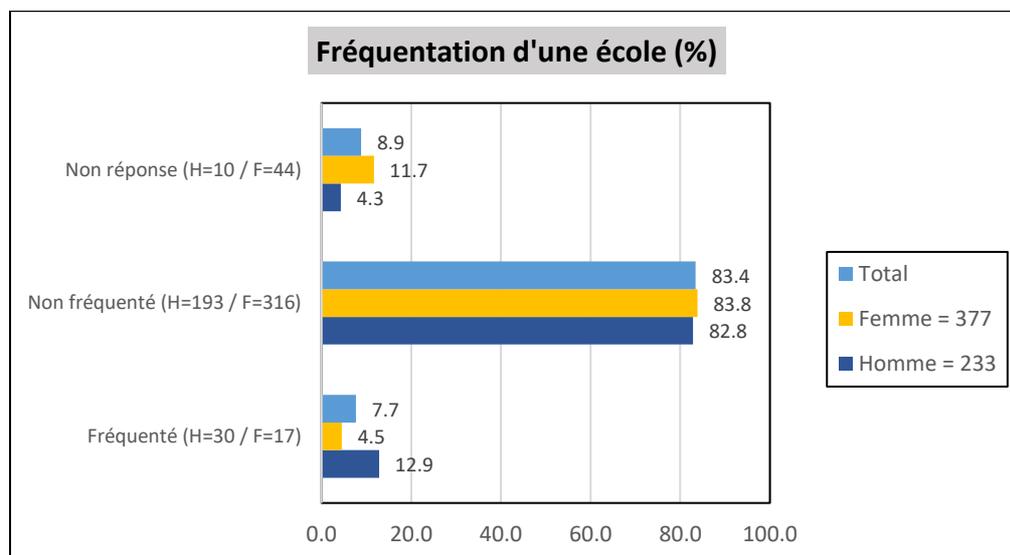
La figure 7 montre la répartition de la population interrogée par niveau d'éducation. La plus grande partie de cette population a atteint le niveau d'éducation secondaire (42,5%). Particulièrement, la plupart des hommes atteignent le niveau secondaire (49,8% des individus ayant atteint le secondaire sont des hommes, tandis qu'une grande partie des femmes ont terminé leur étude jusqu'au niveau primaire (46,2% des individus quittant l'école au niveau primaire sont des femmes). Le taux de non-scolarisation des personnes enquêtées est estimé à 15,7% où 11,4% des cas sont des femmes.

Figure 8 : Niveau de diplôme le plus élevé obtenu



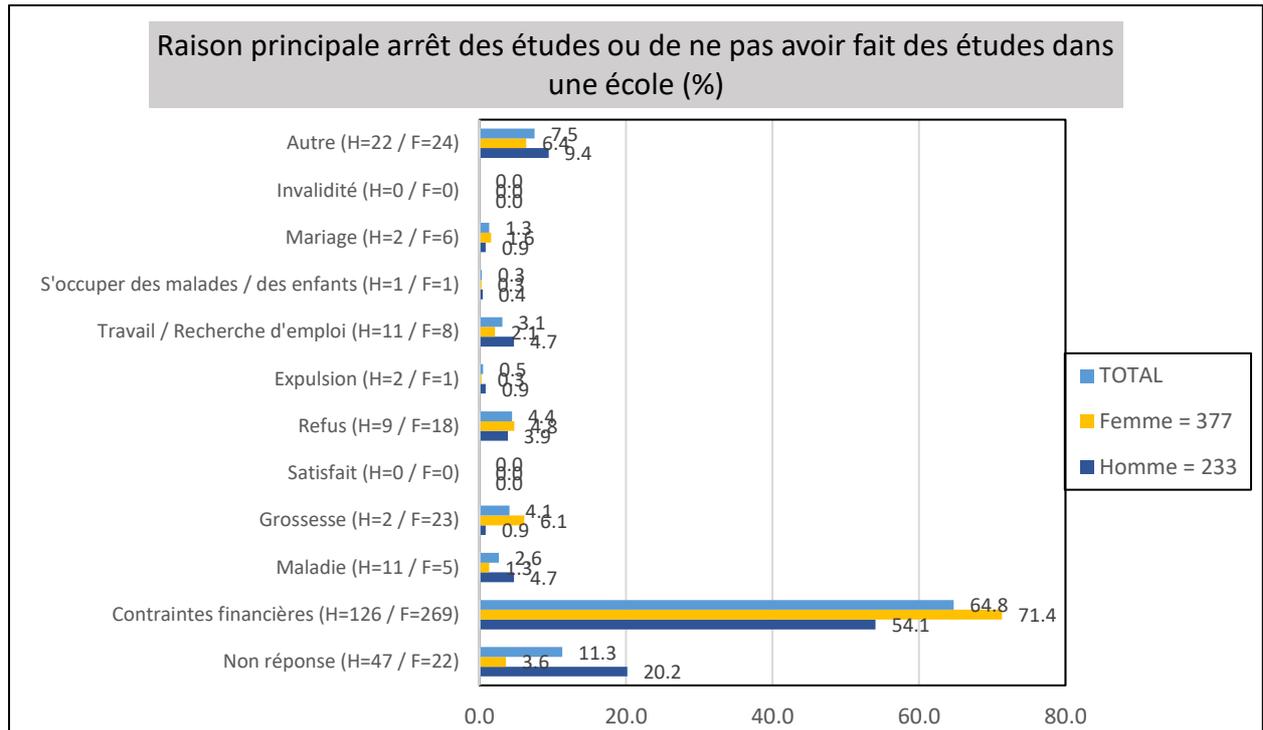
La figure 8 montre que le diplôme le plus élevé obtenu par ces est le diplôme de CEPE (39,2) tandis que 21% n’ont même pas de diplôme. Pour celles ayant poursuivi leurs études jusqu’au niveau secondaire, la majorité d’entre eux ont arrêté au premier cycle, c’est-à-dire après qu’elle a décroché le diplôme de BEPC (16% des répondants).

Figure 9 : Fréquentation d’une école



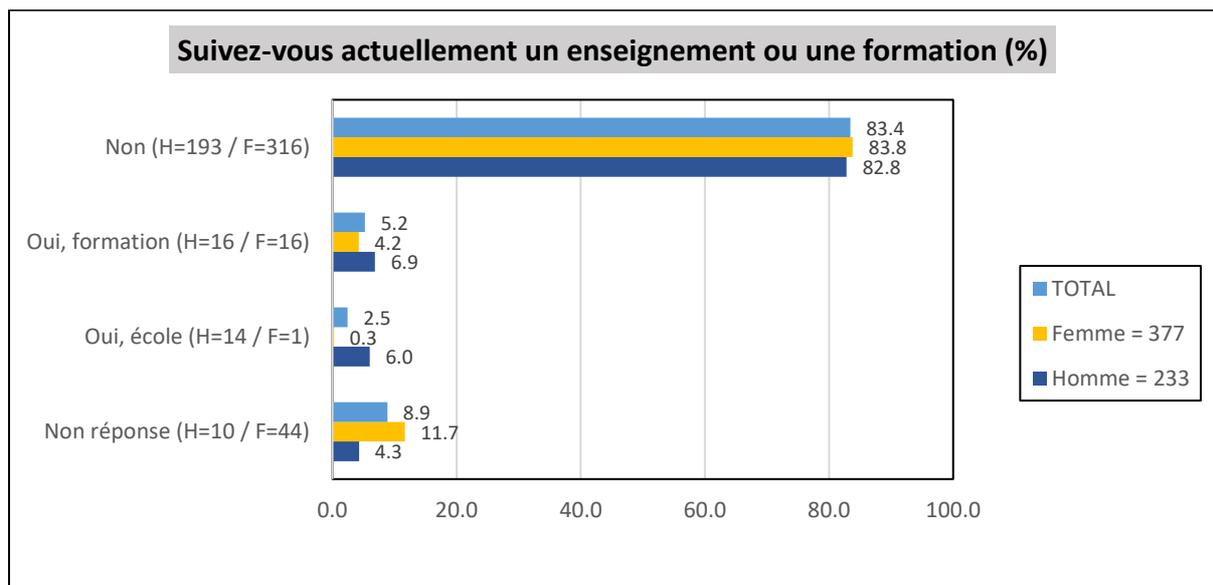
La situation observée en rapport avec le niveau de diplômes des populations clés a un lien fort avec l’état de continuité des études faites par les personnes concernées. La figure 9 montre que la majorité de la population interrogée (83,4%) n'a pas été scolarisée.

Figure 10 : Raison principale arrêt des études ou de ne pas avoir fait des études dans une école



La figure 10 montre que la majorité des personnes ayant abandonné l'école se trouve dans cette situation puisqu'elle n'a pas les moyens de poursuivre ses études. Selon les statistiques obtenues, 64,8% des populations clés enquêtées disent avoir quittées l'école pour des contraintes financières.

Figure 11 Suivez-vous actuellement un enseignement ou une formation



La figure 11 montre qu'au moment de l'enquête, la majorité des personnes rencontrées ne suivent ni un enseignement ni une formation. Selon les statistiques, 83% des enquêtées ont

répondu « Non » quand on leur a demandé si elles suivent actuellement un enseignement ou une formation. Ceci s'explique par le fait que la majorité de la population enquêtée sont en âge de travailler ou en phase de transition entre la fin des études et l'intégration dans le monde du travail.

SECTION 2 : SITUATION DE TRAVAIL DE LA POPULATION CIBLE

Le tableau ci-dessous présente les principaux indicateurs témoignant les références clés sur la situation de travail des populations clés. Ils serviront de base pour une partie des analyses menées.

Tableau 1: Résumé des principaux indicateurs du marché du travail

	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Pourcentage
	Nombre			%		
Population en âge de travailler	233	372	605	38.5	61.5	100.0
Population en emploi	159	313	472	33.7	66.3	100.0
Emploi formel (nature/caractéristiques de l'emploi)	23	8	31	74.2	25.8	100.0
Emploi informel (nature/caractéristiques de l'emploi)	136	305	441	30.8	69.2	100.0
Au chômage	47	31	78	60.3	39.7	100.0
Chômeurs de longue durée	21	13	34	61.8	38.2	100.0
Main d'œuvre (employés + chômeurs)	206	344	550	37.5	62.5	100.0
Sous-emploi lié à la durée du travail	59	83	142	41.5	58.5	100.0
Taux						
Taux de chômage	22.8	9.0	14.2			
Taux de chômage à long terme	44.7	41.9	43.6			
Taux de participation de la main-d'œuvre	88.4	92.5	90.9			
Ratio emploi/population	68.2	84.1	78.0			
Taux d'emploi informel	85.5	97.4	93.4			
Taux de sous-emploi lié à la durée du travail	37.1	26.5	30.1			

I - FORCE DE TRAVAIL/MAIN-D'ŒUVRE

Tous les individus de la population en âge de travailler (15 ans et +) sont classés dans l'une des trois catégories suivantes au sein de la force de travail : être employé, être au chômage, être hors de la force de travail. Le tableau 1 montre la répartition de la population dans les différentes catégories de la force de travail. Les définitions de l'emploi, du chômage et de l'inactivité se trouvent ci-dessous :

- ❖ **En emploi** : Il s'agit de toutes les personnes en âge de travailler engagées dans une activité de production de biens ou de prestation de services contre rémunération ou profit pendant au moins une heure au cours de la période de référence (une semaine), qu'elles soient "au travail" ou "non au travail" en raison d'une absence temporaire ou d'un aménagement du temps de travail. Il peut s'agir a) d'un emploi salarié (qu'il soit

au travail ou avec un emploi mais pas au travail) ; ou b) d'un emploi indépendant (qu'il soit au travail ou avec une entreprise mais pas au travail).

- ❖ **Chômeurs** : La population de chômeurs est constituée des personnes de la population en âge de travailler qui, au cours de la période de référence, étaient simultanément :
 - a) "Sans travail", c'est-à-dire sans emploi, l'emploi étant défini comme ci-dessus ; et
 - b) "A la recherche d'un emploi", c'est-à-dire qui avait entrepris des démarches spécifiques au cours des quatre dernières semaines pour rechercher un emploi ;
 - c) ET disponible pour travailler contre rémunération ou profit au cours de la semaine écoulée ou dans les deux semaines à venir à compter du jour de l'entretien.

La main-d'œuvre se compose des personnes qui ont un emploi et de celles qui sont au chômage.

- ❖ **En dehors de la main-d'œuvre**: Ce sont les personnes de la population en âge de travailler qui n'étaient ni employées ni au chômage pendant la semaine de référence.

Tableau 2: Statut de la main-d'œuvre

Statut de la main-d'œuvre	Nombre	%
En emploi	472	78.0
Chômeurs	78	12.9
En dehors de la main-d'œuvre	55	9.1
Total	605	100.0

Note : Le tableau indique la proportion de chômeurs et NON le taux de chômage. Le taux de chômage est calculé comme le nombre de chômeurs par rapport à la population active (employés + chômeurs), et peut être trouvé dans le tableau 1.

La population active d'un pays est constituée de toutes personnes qui participent au marché du travail, en tant que comme employés ou chômeurs. La population active population active de cet échantillon comprend 37,5% d'hommes et 62,5 % de femmes (tableau 1).

Le taux d'activité est une mesure de la proportion de la population en âge de travailler d'une population (population âgée de 15 ans ou plus), qui s'engage activement sur le marché du travail, soit en travaillant, soit en recherchant un emploi. Il fournit ainsi une indication de l'importance de l'offre de main-d'œuvre disponible pour la production de biens et de services, par rapport à la population en âge de travailler. en âge de travailler. Dans cette population, le taux d'activité était de 90,9 %, ce qui indique que 90,9 % de la population en âge de travailler étaient disponible pour la production de biens et de services. Il y avait plus de femmes disponibles que les hommes, avec un taux de taux d'activité de 92,5 % et 88,4 % respectivement (tableau 1).

II – POPULATION EN EMPLOI

L'emploi comprend toutes les personnes en âge de travailler qui, au cours de la semaine de référence, appartenaient aux catégories suivantes : a) emploi salarié (qu'elles soient au travail

ou avec un emploi, mais pas au travail au cours de la semaine de référence), ou b) emploi indépendant (qu'elles soient au travail ou avec une entreprise, mais pas au travail). La population en emploi composée de 33,7% d'hommes et de 66,3% de femmes (Tableau 1).

Le ratio emploi/population est défini comme la proportion de la population en âge de travailler d'un pays qui a un emploi. Il donne un aperçu de la capacité de création d'emplois du pays. Un ratio élevé signifie qu'une grande partie de la population d'un pays est employée, tandis qu'un ratio faible signifie qu'une grande partie de la population n'est pas directement engagée dans les activités du marché du travail, soit parce qu'elle est au chômage, soit parce qu'elle est en dehors de la main d'œuvres. Au sein de la population clé, le ratio emploi/population était de 78%. Le ratio emploi/population était plus élevé chez les femmes (84,1 %) que chez les hommes (68,2 %).

Le statut d'emploi d'une personne occupée fournit des informations sur la manière dont les emplois occupés sont classés en fonction du type de risque économique et le type d'autorité dont dispose cette personne sur les opérations de l'entreprise. La répartition en pourcentage de la population par statut d'emploi et par sexe, est présentée dans le tableau 2. La majorité de la population interrogée exerce une activité indépendante (79,2%). Les résultats montrent que 42,2% de la population enquêtée occupe plus d'un emploi.

Tableau 3 : Population en emploi par statut d'emploi

Statut d'emploi	Nombre	%
Salariés	85	18.0
Travailleurs indépendants	374	79.2
Non classé ailleurs	13	2.8
Total	472	100.0

Tableau 4: Maintien de plusieurs emplois des personnes actives en emploi

Maintien de plusieurs emplois	Nombre	%
Un seul emploi	273	57.8
Plus d'un emploi	199	42.2
Total	472	100.0

III. INFORMALITES

Les normes internationales font la distinction entre l'emploi dans le secteur informel et l'emploi informel. L'emploi dans le secteur informel est un concept basé sur l'entreprise et il est défini en termes de caractéristiques du lieu de travail du travailleur. En revanche, l'emploi informel est un concept basé sur l'emploi (caractéristiques de l'emploi) et il est défini en termes de relation d'emploi et de protections associées à l'emploi du travailleur.

En bref, lorsque nous faisons référence au secteur informel, nous nous référons aux caractéristiques du lieu de travail. Il s'agit d'un concept basé sur l'entreprise. En termes simples, voici les caractéristiques du secteur informel, donc les caractéristiques du lieu de travail :

1. On considère la destination du produit
2. Il n'y a pas de comptabilité, pas d'enregistrement des comptes tels que les bilans.
3. L'entreprise n'est pas enregistrée dans le cadre de la législation nationale et ne paie donc pas d'impôts.
4. Le lieu de travail n'offre aucune protection sociale aux salariés.

Dans le cas de Madagascar, le secteur informel est une entreprise ou un établissement (dans le secteur privé) qui n'est pas légalement enregistré auprès de la Commission des revenus (écrivez le nom propre), qui n'a pas obtenu de licence de l'Autorité des licences (écrivez le nom), qui ne tient pas de livre (livres de commandes, livres de ventes, livres de comptabilité, comptes finaux pour l'année commerciale), et où l'employeur ne contribue pas à la pension du salarié, par le biais du Fonds de pension (écrivez le nom). D'autre part, le secteur formel est une entreprise ou un établissement (gouvernemental, paraétatique, privé, ONG/ASBL, ambassade ou organisation internationale) qui est légalement enregistré auprès de la Revenue Commission ou qui a obtenu une licence de l'autorité chargée de l'octroi des licences, qui tient un livre (livres de commandes, livres de ventes, livres de comptabilité, comptes finaux pour l'année commerciale) et où l'employeur contribue à la pension du salarié, par le biais de l'agence du Fonds de pension. La répartition de la population active occupée par l'unité de production est présentée dans le tableau 8, et il indique que 87,3% de la population employée est basée dans le secteur informel.

Tableau 5: Caractéristique/nature de l'entreprise des personnes actives en emploi

Caractéristique/nature de l'entreprise	Nombre	%
Emploi dans l'informel	412	87.3
Emploi dans le secteur formel	39	8.3
Ménage	21	4.4
Total	472	100.0

On parle d'emploi informel lorsqu'un salarié n'est pas réglementé ou protégé par l'État, c'est-à-dire lorsqu'il n'y a pas de pension, pas de congé annuel payé, pas de congé de maladie et pas de congé de maternité/paternité. Pour les employeurs, les travailleurs à leur propre compte et les producteurs coopératifs, ils sont dans l'emploi informel s'ils travaillent dans le secteur informel. Alors que tous les travailleurs familiaux contribuant sont considérés comme ayant un emploi informel, l'emploi informel peut se trouver dans le secteur informel, le secteur formel et dans le ménage. Dans le cas de Madagascar, on parle d'emploi informel lorsqu'un salarié n'est pas réglementé ou protégé par l'État (ce qui signifie que l'employeur ne contribue pas à la retraite du salarié). Les employeurs et les travailleurs à leur propre compte sont dans l'emploi informel s'ils travaillent dans le secteur informel, tandis que tous les travailleurs familiaux contribuant sont considérés comme étant dans l'emploi informel. Le taux d'emploi informel pour la population enquêtée est de 93,2%, ce qui indique que la majorité de la population enquêtée qui a un emploi, n'est pas couverte par la protection sociale.

Tableau 6: Caractéristique/nature de l'emploi des personnes actives en emploi

Caractéristique/nature de l'emploi	Nombre	%
Personnes ayant un emploi principal informel	441	93.4
Personnes ayant un emploi principal formel	31	6.6
Total	472	100.0

VI. CHOMAGE

Les personnes au chômage sont définies comme étant celles en âge de travailler, qui n'ont pas d'emploi, qui recherchent un emploi (au cours des quatre semaines précédant l'enquête) et qui sont actuellement disponibles pour commencer à travailler (au cours de la période de référence ou dans les deux semaines suivant l'enquête). Le taux de chômage reflète l'incapacité d'une économie à créer des emplois pour les personnes qui souhaitent travailler mais ne le font pas, même si elles sont disponibles pour travailler et recherchent activement un emploi. Le taux de chômage était de 14,2 % dans la population enquêtée (Tableau 1).

SECTION 3 : ANALYSE CONTEXTUELLE

I – BLOCAGES D'ACCES AU MARCHÉ DU TRAVAIL

Les populations clés connaissent d'importantes difficultés pour accéder au marché du travail, à la différence de la population globale. Les facteurs qui suivent sont à la source de leur blocage à trouver du travail en général.

1.1 Stigmatisation et discrimination

En général, les populations clés sont victimes de stigmatisation basée sur des préjugés sur leur être (apparence, gestuel, choix de vie et orientation sexuelle). D'une part, la première forme de rejet que doit affronter les populations clés serait l'exclusion de sa propre famille. Dans la plupart des cas, les parents de l'individu refusent d'accepter le choix de son enfant - tel l'homosexualité pour les HSH et/ou le changement d'apparence pour les trans, leur métier pour les professionnels de sexe, et leur addiction pour les consommateurs de drogues injectables - car cela fait offense aux valeurs traditionnelles, culturelles et religieuses inculquées dans le foyer. Cette situation peut ainsi conduire à un désaccord sérieux jusqu'à l'exclusion définitive de la personne de la famille, parfois accompagné de violences.

Sur le plan économique, cette situation pourrait livrer la personne à lui-même. Sans soutien de ses proches, la personne devient ainsi vulnérable sur le plan psychologique et sur le plan économique. Ceci se sent, par conséquent, dans la recherche d'emploi. Le manque de confiance en soi généré par la situation pourrait amener la personne à rabaisser significativement ses valeurs et le pousse, à cet effet, à favoriser la prospection de travail inférieure à ses vraies compétences.

D'autre part, les représailles au niveau social s'ajoutent à ceux de la famille. La société partage généralement presque les mêmes valeurs éthiques observées dans la famille, expliquant cette position. Par conséquent, ces individus ont tendance à développer un comportement d'invisibilité – vivre dans une bulle et minimise les partages et les fréquentations avec le monde extérieur - pour se protéger. En même temps, les violences répétées ainsi que les attitudes négatives faites à leur rencontre pourrait affecter leur confiance en soi. Cette intériorisation pourrait réduire la fréquence de la recherche d'emploi et réduira ainsi davantage ses chances pour décrocher un poste.

1.2 Echec scolaire et manque de compétences

L'abandon scolaire prématuré de certains individus issus des populations clés est également à la source de leur blocage à décrocher du travail car ils manquent de compétences. Une partie de ces populations ont dû quitter prématurément les bancs de l'école par manque de moyens financiers. A côté de cela, les violences et les discriminations dont ils ont subi à l'école les ont démotivés progressivement à poursuivre leurs études. En effet, les moqueries et les gaffes faites par leurs camarades par exemples ont créé un choc psychologique conduisant à une angoisse permanente, à un sentiment de peur et d'insécurité.

Selon l'étude menée, la majorité des personnes enquêtées ont arrêté l'école au niveau primaire (36% des répondants) et au niveau secondaire (43% des répondants). Pour certains, ils poursuivent leur scolarité pour au moins décrocher un diplôme d'étude générique tel le CEPE, le BEPC ou le BAC espérant de les permettre à trouver du travail. Pour d'autres, ils ont été contraints d'arrêter les études à des classes intermédiaires pour des raisons financières ou à cause des pressions dues à la discrimination qui deviennent insupportables. En général, les jeunes gays ou les transgenres sont les plus victimes de violences dans l'établissement scolaire.

Pour les consommateurs de drogues injectables, leur addiction peut affecter leur lucidité à l'école ainsi que leur intelligence, ayant des répercussions dans les notes obtenues. Dans ce cas, ils risquent d'être renvoyés par l'école à cause des mauvaises notes répétées. Il existe également des cas où le jeune se fait renvoyer pour avoir été surpris de s'injecter de la drogue dans l'enceinte de l'école.

1.3 Discrimination des employeurs et disqualifications au recrutement

La discrimination constitue ainsi un frein pour décrocher du travail notamment quand il s'agit de rechercher un emploi. A cause de ces préjugés, les recruteurs ont tendance à disqualifier sans critère rationnel précis les personnes répondant à l'un de ces profils. Par conséquence,

la recherche d'emploi devient une épreuve pour ces personnes lorsque ces attitudes discriminatoires sont répandues dans la plupart des entreprises ciblées.

Par rapport aux autres profils, les femmes transgenres sont les plus victimes de cette discrimination. A cause de leur apparence et à côté de l'étiquette populaire dénigrante de « sarimbavy », les femmes transgenres sont souvent victimes de violences ; des violences verbales comme les insultes, moqueries et injures que des violences physiques allant de simples attouchements jusqu'à des coups volontaires. Pour les plus subtil, la discrimination se manifeste par une prise de distance à l'égard de ces personnes ou par des attitudes reflétant la stigmatisation où le langage corporel et les gestes dégagent inconsciemment l'idée de préjugée. Cette discrimination se manifeste aussi dans le monde du travail où les femmes transgenres se font souvent exclure selon les témoignages. Dans certaines entreprises, les recruteurs sont explicites sur le refus d'embaucher des « travestis » sous prétexte qu'ils peuvent porter atteinte aux bonnes mœurs dans le lieu de travail à cause de leur apparence, c'est-à-dire créer offense aux autres employés et ainsi créer des troubles dans l'atmosphère professionnel. Ceci témoigne du manque de volonté de ces patrons à déployer les efforts nécessaires pour intégrer de manière effective ces personnes transgenres et ainsi favoriser leur inclusion. A contrario, ceux-ci les éliminent d'office et cherchent un prétexte pour les recalier au moment de l'embauche. Cette attitude est en revanche peu observée à l'encontre des hommes transgenres.

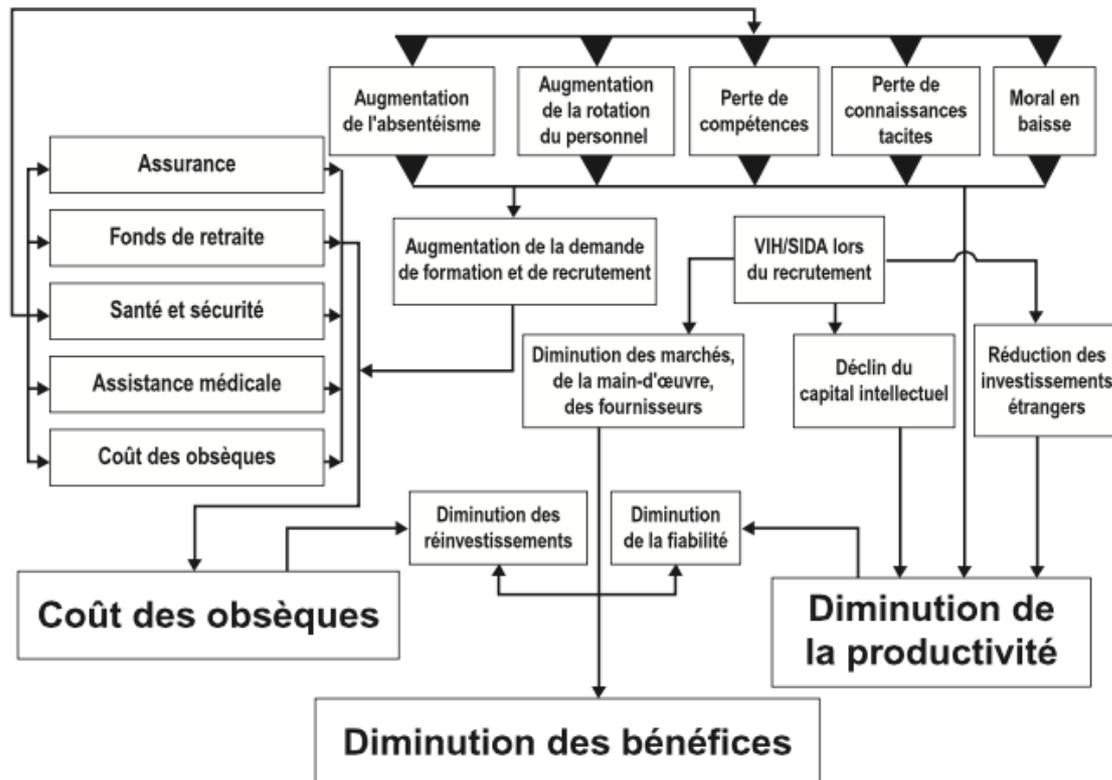
Il en est de même pour les hommes homosexuels qui se font jugés à partir de leur langage corporel à tendance féminine. Par contre, le niveau d'exclusion est moins conséquent à comparer pour celui des femmes transgenres. Devenu un frein à leur liberté d'expression, une partie des hommes homosexuels essaient ainsi de camoufler leur vraie nature (et à l'occasion leur orientation sexuelle) pour éviter les jugements sources de disqualification lors d'un recrutement.

Pour les personnes vivant avec le VIH/SIDA, l'exclusion est davantage amplifiée par :

- Les croyances pouvant avoir des répercussions sur l'ambiance de travail : recruter un individu vivant avec le VIH/SIDA pourrait nourrir les craintes de contamination pouvant entraîner un refus de travailler des autres employés avec l'individu en question ;
- Les stigmatisations dans le lieu de travail : les idées fausses sur le VIH/SIDA peuvent faire naître des attitudes de stigmatisation à l'égard de l'individu fraîchement recruté, pouvant aller jusqu'aux mauvais traitements et à des violences faites par les collaborateurs à l'égard de celui-ci ;
- Des risques de gestion non inclusive du personnel : face à ces attitudes de discrimination, il devient probable qu'elles pourraient affecter la gestion du personnel telle la recherche voulue de motifs pour licencier les personnes vivant avec le VIH/SIDA ou les personnes séropositives ; la recherche de manœuvre pour se désengager des charges en lien avec la lutte contre le VIH/SIDA dans le lieu de travail.

De plus, les entreprises ont peu de volonté à recruter une personne vivant avec le VIH/SIDA ou une personne séropositive à cause des différents engagements dont elle doit faire face et des pertes économiques dont elle risque en prenant cette décision.

Impact du VIH/SIDA sur les employeurs : vue d'ensemble



Source : ONUSIDA (adapté de Riposte des entreprises au VIH/SIDA : Impact et leçons tirées, 2002)

En effet, le recrutement d'une personne vivant avec le VIH/SIDA peut conduire aux risques suivants pour les entreprises :

- Une productivité non optimale : à cause de son état de santé et de ses habitudes pour traiter la maladie, la personne vivant avec le VIH/SIDA pourrait s'absenter plus souvent que les autres employés non infectés. Ceci aura ainsi deux impacts : (i) un manque d'implication de l'employé infecté concerné, ayant un impact sur ses compétences et ainsi sur sa productivité ; (ii) une augmentation de la rotation du personnel pouvant avoir des conséquences sur la productivité des autres employés. A cela s'ajoute le risque d'invalidité ou de mortalité précoce de la ressource en question, pouvant augmenter la demande de formation et de recrutement ;
- Des charges sanitaires conséquentes : l'employé vivant avec le VIH/SIDA nécessite une prise en charge plus conséquentes pour l'entreprise à la différence des autres employés. En effet, l'entreprise pourrait s'engager à des coûts plus significatifs en raison du suivi médical, des traitements et des risques d'hospitalisation plus fréquentes à la différence des autres employés en général. De plus, le risque de perte prématurée de l'employé

concerné engendrera des coûts supplémentaires tel l'assurance, les fonds de retraite, le coût des obsèques, etc ;

- Des impacts sur la productivité de l'entreprise : toutes ces contraintes pourraient affecter négativement la rentabilité de l'entreprise en général.

Par conséquent, les recruteurs préfèrent privilégier les autres candidats que ceux vivant avec le VIH/SIDA lors des recrutements et ainsi éviter d'être confronté à ces contraintes énoncés précédemment.

II – IMPACTS ET CONSEQUENCES

2.1 Vulnérabilité social et économique

Les blocages rencontrés par les populations clés affecte de manière significative la résilience de ces personnes. Le chômage, l'exercice d'activités économiques précaires et/ou instables accroît considérablement leur vulnérabilité sociale et économique. L'exclusion prive les populations clés des appuis de son autrui notamment dans le développement de ses activités à titre d'exemple.

2.2 Activités informelles et risque de délinquance

L'exclusion des populations clés dans le marché du travail les pousse à développer des activités dans le secteur informel pour leur survie. En effet après avoir été recalé à plusieurs reprises dans les recrutements, la personne prend en général la décision de développer sa propre activité pour gagner des revenus : exploiter ses talents pour en faire un métier, créer son petit commerce, décrocher du petit travail ouvrier, etc. Dans la majorité des cas, les métiers exercés sont issus du secteur informel dont la plupart sont des petits métiers indépendants. Pour certains cas, la migration dans le marché noir est devenue presque évident en espérant gagner plus. Nous pouvons citer le métier de passeur, d'intermédiaire (mpanera) et de petit trafiquant de drogue ou de produits de contrebande. En revanche, le travail au noir pourrait favoriser le développement de la délinquance telle les vols, les braquages et le proxénétisme pour les cas les plus extrêmes.

A titre d'exemple particulier, la majorité des professionnels du sexe a choisi ce métier en raison du chômage chronique dont ils ont dû faire face à côté des lourdes charges personnels dont ils doivent régler quotidiennement. Ils ont ainsi pris cette décision pour l'argent facile dont ce métier leur procure.

2.3 Problème d'autosuffisance et d'accès aux soins

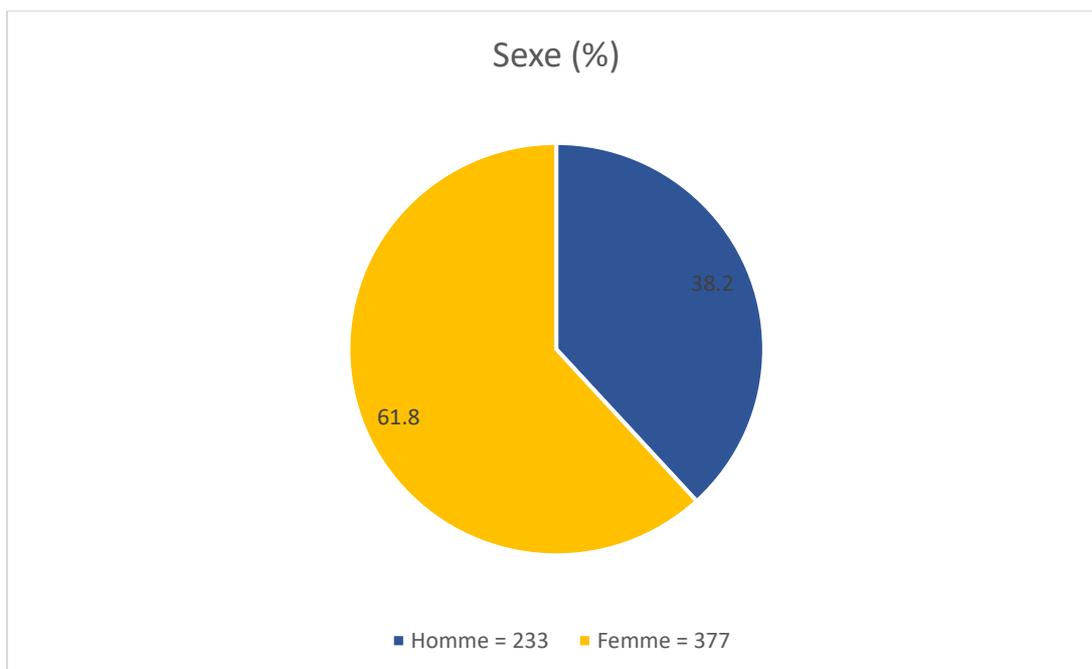
A cause des difficultés financières presque chroniques dû à leur situation économique, il est devenu évident que les populations clés ont des difficultés d'autosuffisance, c'est-à-dire

qu'elles n'arrivent pas à assurer de leur propre moyen les charges quotidiennes (ex : écolage des enfants, loyer, eau et électricité, etc.) ou qu'elles sont contraintes de réduire strictement les besoins pour limiter les dépenses. En termes de santé dans ce sens, certaines personnes ont des difficultés à jouir des services sanitaires pour des raisons financières. Dans la prévention et le traitement du VIH/SIDA, seuls le soin et les médicaments fournis gratuitement par l'Etat restent accessibles pour certains mais tous autres besoins médicaux en suppléments restent des accessoires à défaut de budget. Pour le cas des personnes vivant avec le VIH/SIDA, les compléments alimentaires nécessaires pour renforcer leur anticorps sont devenus un luxe pour certaines personnes.

SECTION 4 : EXPERIENCE DES PERSONNES EN SITUATION DE TRAVAIL

La présente section décrit l'expérience des personnes enquêtées qui travaillent, soit en situation d'emploi/de salarié soit exerçant un métier indépendant.

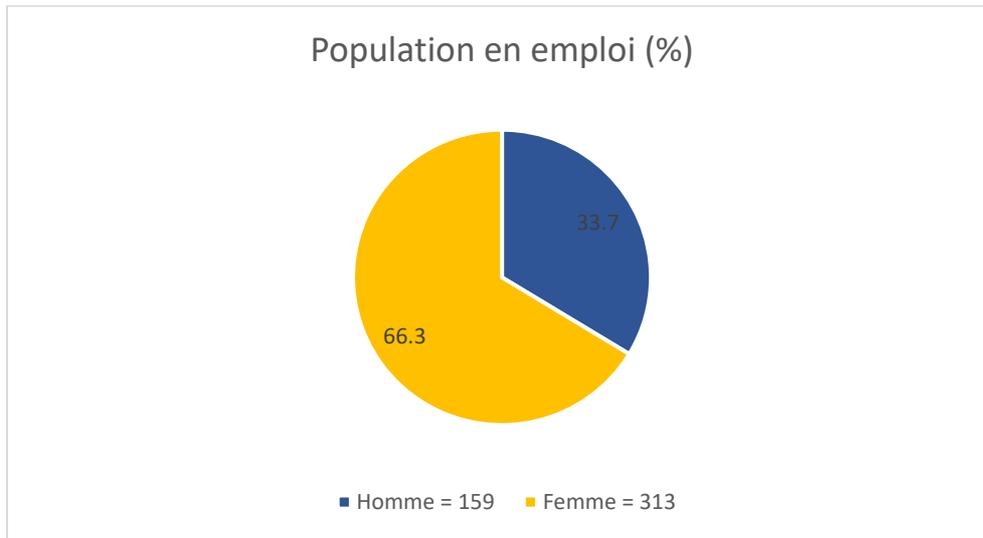
Figure 16 : Répartition par sexe



Dans l'ensemble, 61,8% des femmes enquêtées exercent un travail tandis que les 38,2% restants sont des hommes. Il existe deux possibilités comme sources de revenus potentiels qui s'offre à ces populations :

- Un travail rémunéré, permanent ou ponctuel, où la personne reçoit un salaire ou autre forme traitement/rémunération en contrepartie d'un service rendu pour un employeur ;
- Une activité commerciale développée par la personne où elle dirige elle-même les activités prévues, en autoentrepreneuriat ou en dirigeant des collaborateurs.

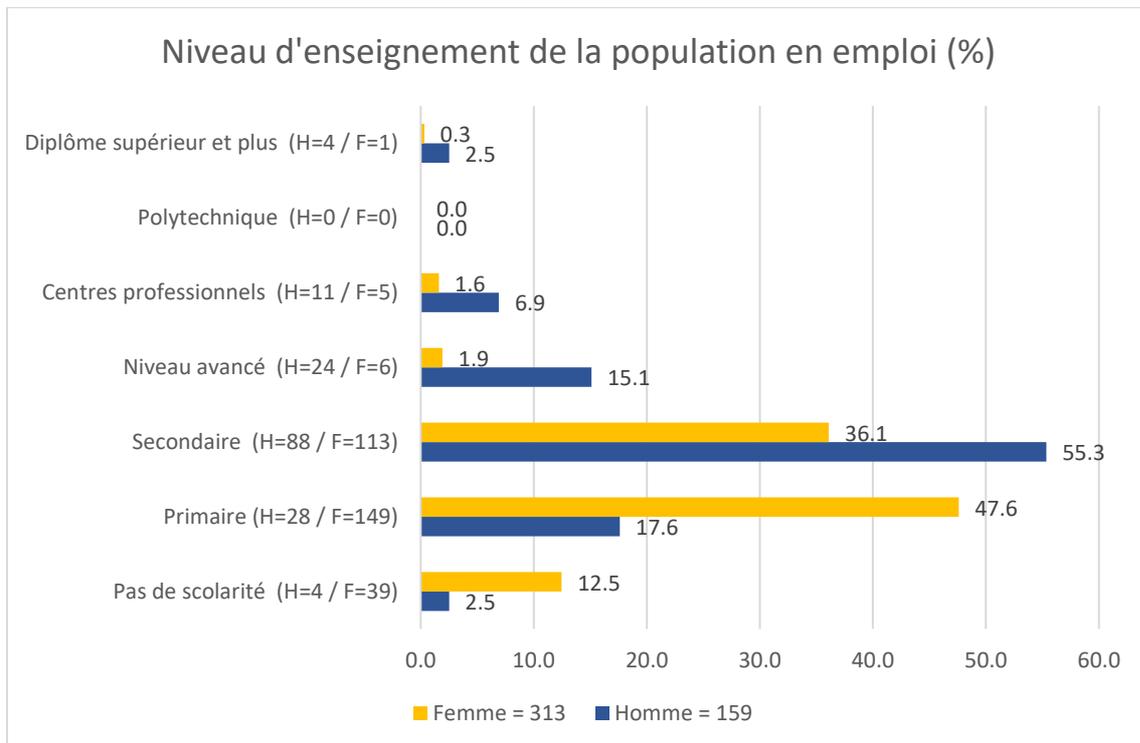
Figure 17 : Population en emploi



Spécifiquement pour la répartition par sexe des personnes en situation d'emploi :

- 66,3% des individus en situation d'emploi rencontrés sont des femmes ;
- 33,7% des personnes enquêtées en situation d'emploi sont des hommes.

Figure 18 : Niveau d'enseignement de la population en emploi

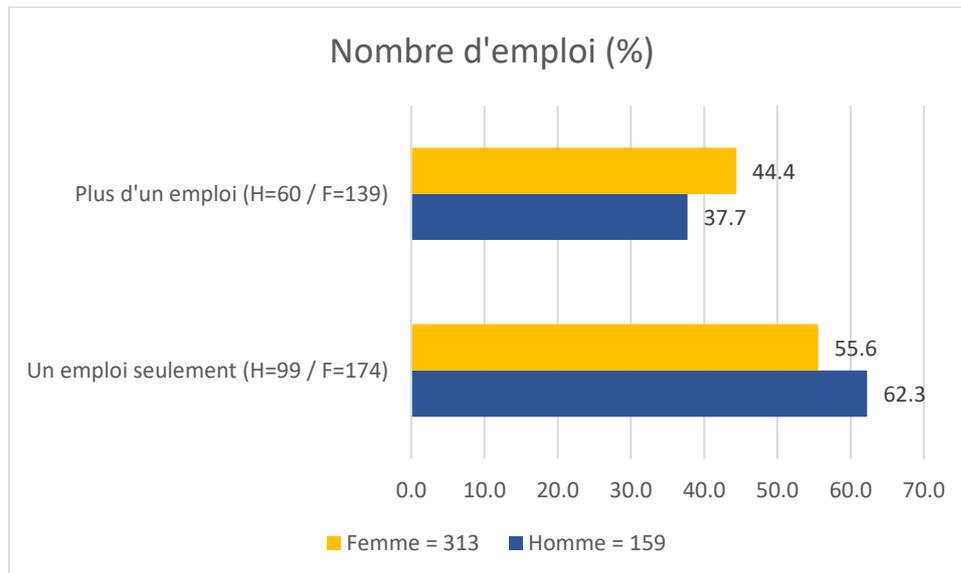


En termes d'éducation, les populations clés en situation d'emploi ont un niveau primaire et secondaire pour la plupart. Sur la répartition sexospécifique, la majorité des hommes atteignent le niveau secondaire avec un taux de prévalence de 55,3% tandis que les femmes ont un niveau primaire, notamment pour 47,6% des cas féminins enquêtés.

II – CARACTERISTIQUES DE L'EMPLOI PRINCIPAL

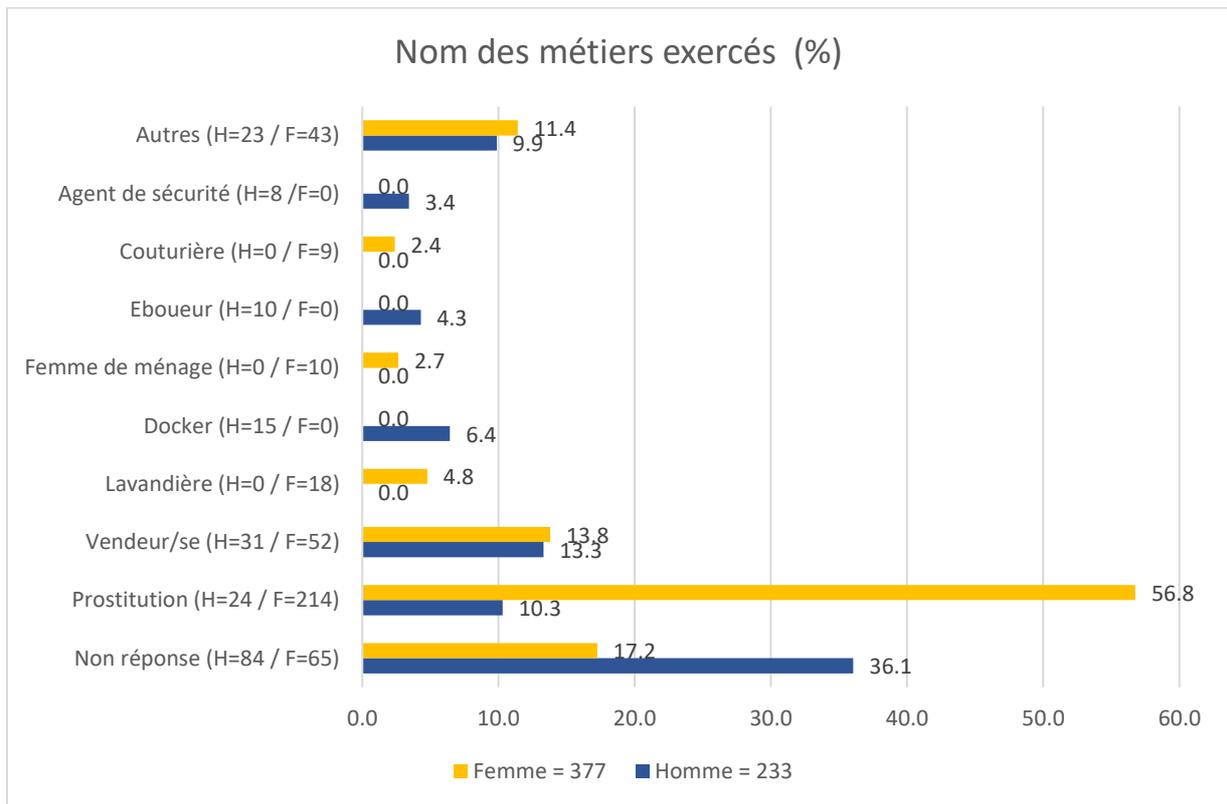
L'emploi principal est celui avec lequel la personne concernée y consacre plus de temps parmi tous les emplois qu'elle exerce. Pour les salariés en entreprises, l'emploi principal fait référence au travail dont la personne priorise à cause d'un contrat de travail qu'il a établi.

Figure 19 : Nombre d'emploi en %



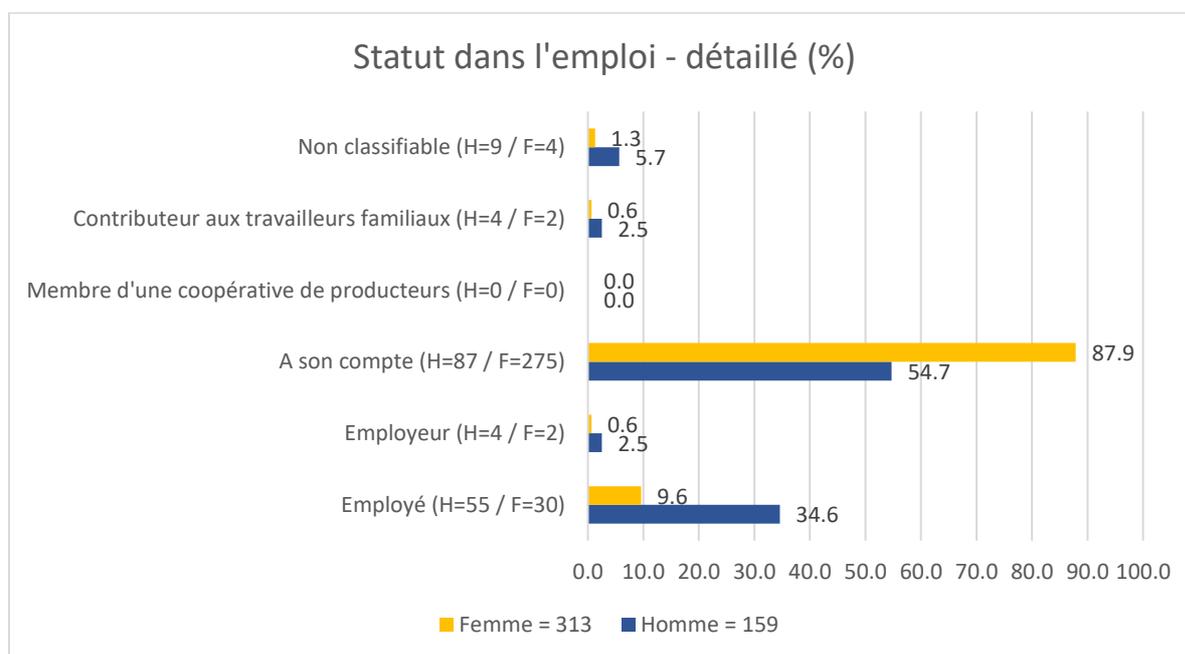
Certaines personnes multiplient ses activités afin de renflouer ses revenus. Dans l'enquête menée, 33% des personnes sondées affirment avoir plus d'un emploi ou avoir travailler dans plus d'une entreprise au cours de la semaine précédente : 44,4% d'entre eux sont des femmes et les 37,7% restant sont des hommes. Les raisons de ces emplois multiples peuvent être les suivantes : (i) emploi principal ponctuel ce qui pousse la personne à chercher d'autres emplois ou à faire des activités complémentaires pour gagner le revenu espéré ; (ii) volonté d'exploiter le maximum d'opportunités pour délibérément optimiser le revenu gagné en conséquence. La pratique de plusieurs activités n'a pas de conséquences particulières en général sur l'emploi principal puisque l'individu concerné sait s'organiser lui-même en fonction du temps qu'il dispose et selon les termes du contrat de son emploi principal. Face à cela, 44% des répondants à l'enquête (dont 55,6% sont des hommes et 62,3% sont des femmes) affirment par contre n'avoir exercé qu'une seule activité ou n'être en contrat que pour un travail unique au cours de la semaine demandée. Selon les confessions, la plupart de ces personnes font ce choix sous prétexte de respecter leur fidélité par rapport à leur emploi principal. Pour d'autres, l'inexistence d'autres activités est dû à l'inexistence/insuffisance d'opportunités qui s'offrent à elles.

Figure 20 : Nom des métiers exercés



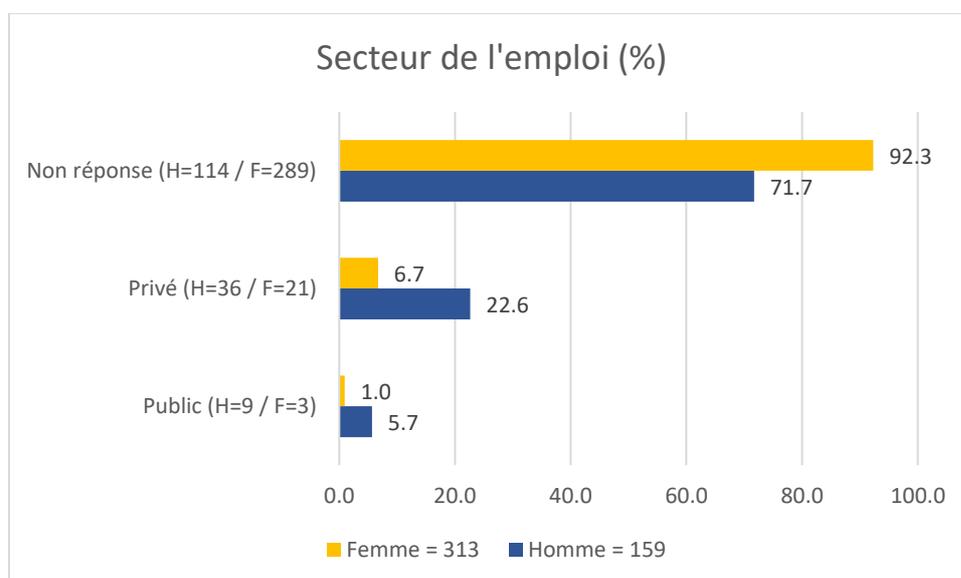
La prostitution constitue le métier la plus pratiqué suite à l'étude menée. Dans l'enquête, 52% (sur toute la population enquêtée, hommes et femmes confondus) des répondants ont cité ce métier quand il s'agissait de partager le nom du métier principal dont ils exercent. Concernant majoritairement les femmes et partiellement les hommes ayant des relations avec des hommes, la prostitution les séduit pour les raisons suivantes : (i) cette profession peut faire entrer un revenu conséquent très rapidement ; (ii) elles travaillent le soir et la nuit, un créneau horaire à leur avantage si elles ont la perspective d'exercer un autre métier pendant le jour (de 8h à environ 17h/18h).

Figure 21 : Statut dans l'emploi



Dans la majorité des cas, le métier est pratiqué à titre individuel compte tenu qu'il est généralement un emploi indépendant. L'enquête nous révèle que la majorité des personnes cibles travaillent pour leur propre compte. Spécifiquement, les femmes sont les plus concernées : 87,9% d'entre elles confirment exercer un métier indépendant, c'est-à-dire sans employés réguliers rémunérés et œuvre à titre d'entrepreneur pour ceux développant une activité économique tel le commerce, l'artisanat ou l'industrie. En cas de besoin d'assistance, ces personnes confient faire appel ponctuellement à des tiers pour les aider temporairement sur un(e) service/activité précis(e) en contrepartie d'une commission.

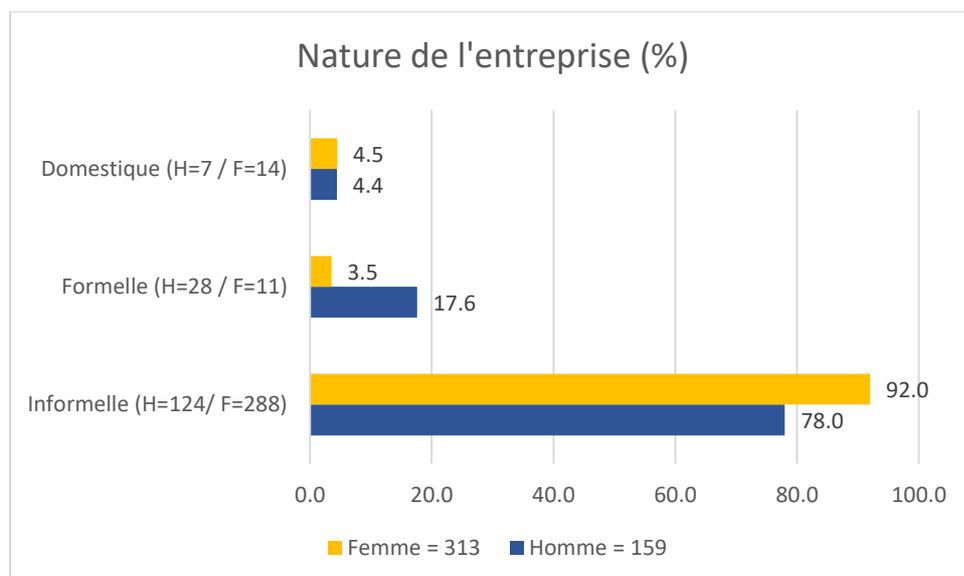
Figure 22 : Secteur de l'emploi



Pour les personnes ayant un statut d'employé, la majorité des personnes interviewées sont issues du secteur privé (36 des répondants) précèdent celles qui travaillent dans un ménage privé en tant que travailleur domestique pour 21 cas recensés. Pour le premier cas, le secteur privé comprend un nombre important d'entreprises, à la différence du secteur publique, ce qui correspond à un nombre important d'opportunités pour les personnes à la recherche d'emploi, y compris pour les populations clés (rendant les chances de trouver une entreprise plus tolérante à l'encontre de leur communauté). Ceci facilite ainsi de manière conséquente leur chance de décrocher un emploi. Pour le deuxième cas, le travail domestique est plus facile à décrocher puisqu'elle ne nécessite pas de diplôme spécifique pour y être recruté et les offres d'emplois correspondant à ce métier est importante.

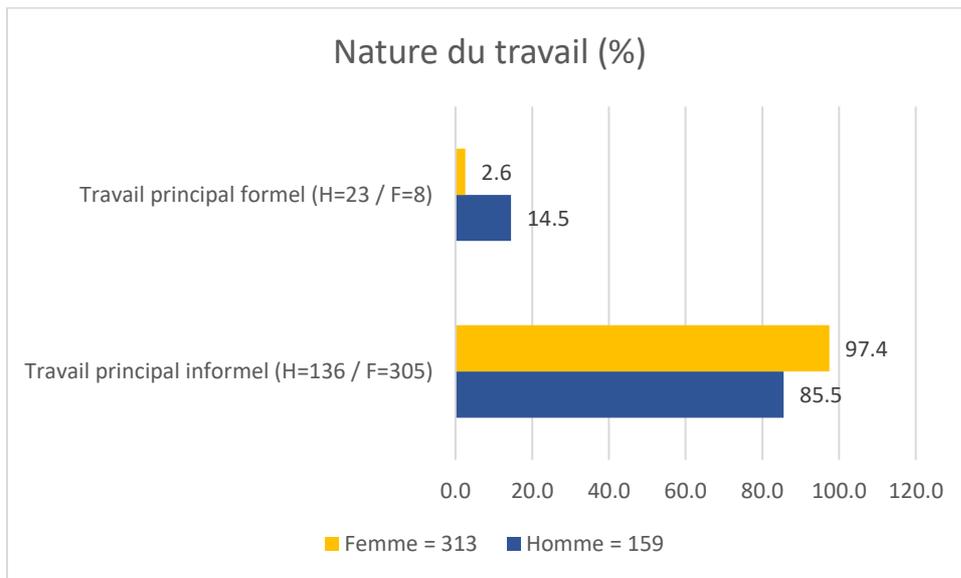
Face à cela par contre, fort de constater qu'un grand nombre d'enquêtés ont fourni aucune réponse. Ceci peut s'expliquer par le fait qu'une grande partie exercent une activité dans le secteur informel (et ainsi n'arrivent pas à se caser dans l'un de ces deux catégories) ou que l'autre partie soit au chômage.

Figure 23 : Nature de l'entreprise



Selon les statistiques, la grande majorité de la population clé travaille en effet dans le secteur informel : 92% des femmes confient exercer une activité commerciale, agricole ou artisanale de manière informelle tandis que le taux de prévalence est de 78% chez les hommes.

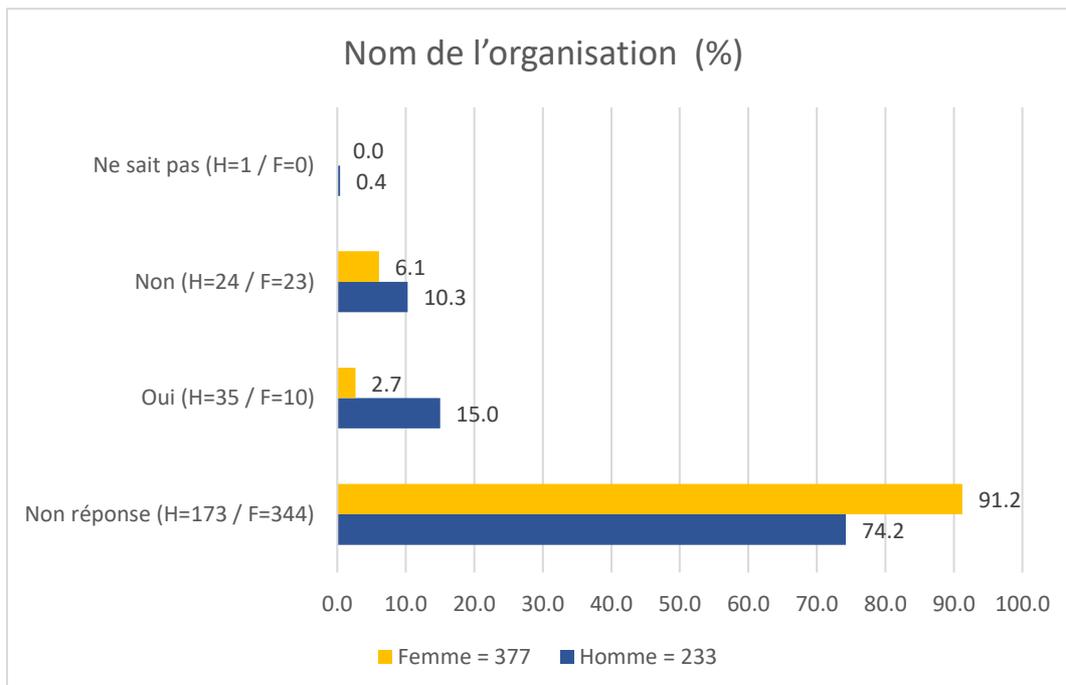
Figure 24 : Nature du travail



La figure précédente nous montre une répartition de la nature du travail principal exercé selon le sexe. Elle présente que :

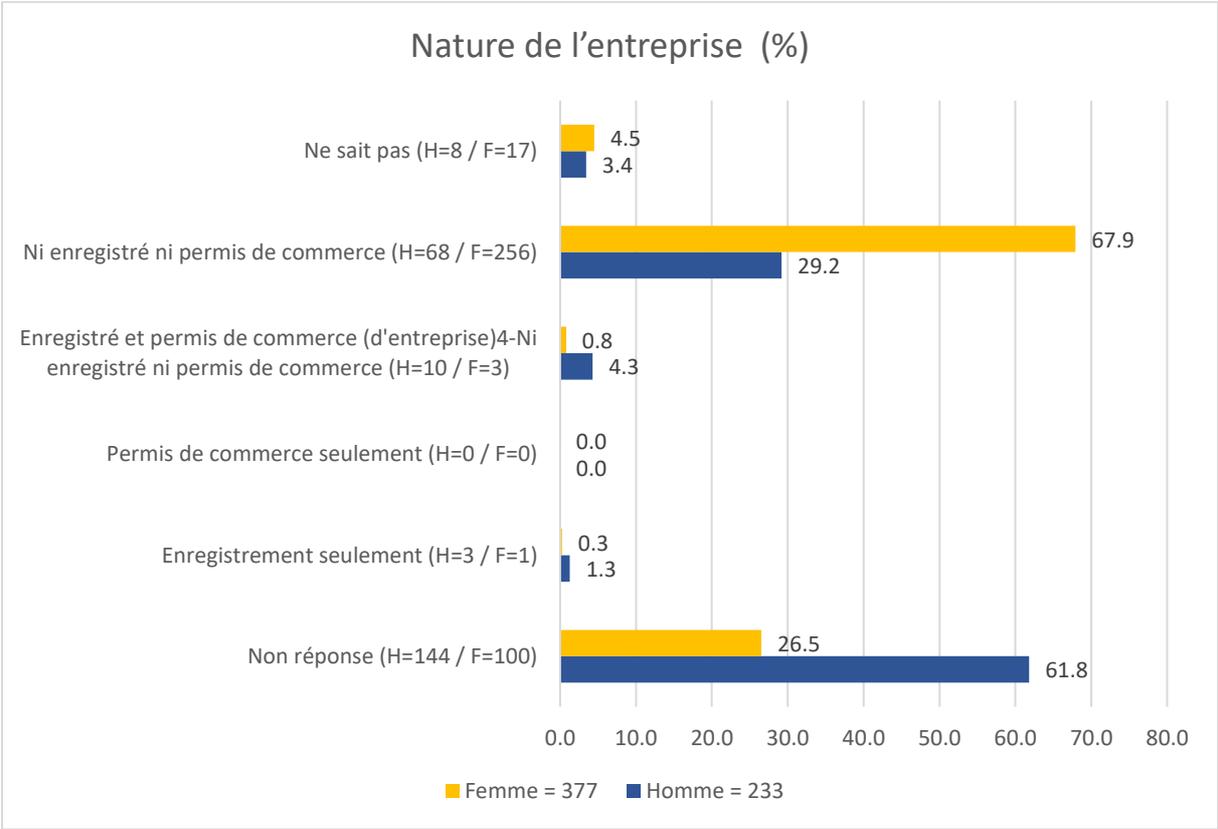
- Pour les femmes, 97,4% d'entre elles travaillent dans le secteur informel à côté des 2,6% qui sont en emploi dans le secteur formel ;
- Pour les hommes, le taux d'insertion dans le secteur informel est estimé à 85,5% contre 14,5% pour le secteur formel.

Figure 25 : Nom de l'organisation



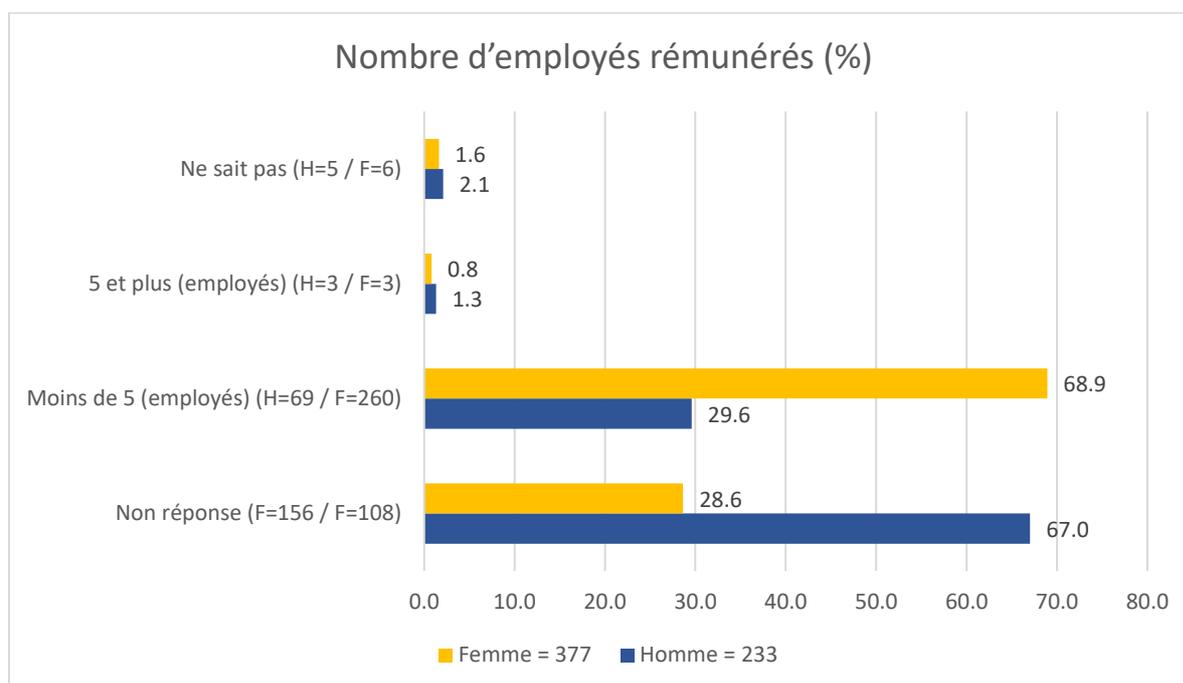
La dénomination sociale d'une entreprise est signe qu'elle est une structure formellement constituée et enregistré de manière légale. Ceci constitue ainsi un moyen de vérification partielle si la personne travaille dans le secteur formel ou le secteur informel. Dans l'enquête menée de ce fait, les chiffres se répartissent de manière presque proportionnée puisque presque la moitié des personnes enquêtées ayant le statut d'employé affirme que l'entreprise respective où elle travaille n'a pas de nom, représentant 47 des cas enquêtés, tandis que l'autre moitié confie que l'entreprise concernée a une dénomination sociale, pour 45 des cas enquêtés. Il reste à vérifier si la dénomination sociale de l'entreprise est enregistrée de manière formelle pour confirmer son statut (formel ou informel).

Figure 26 : Nature de l'entreprise



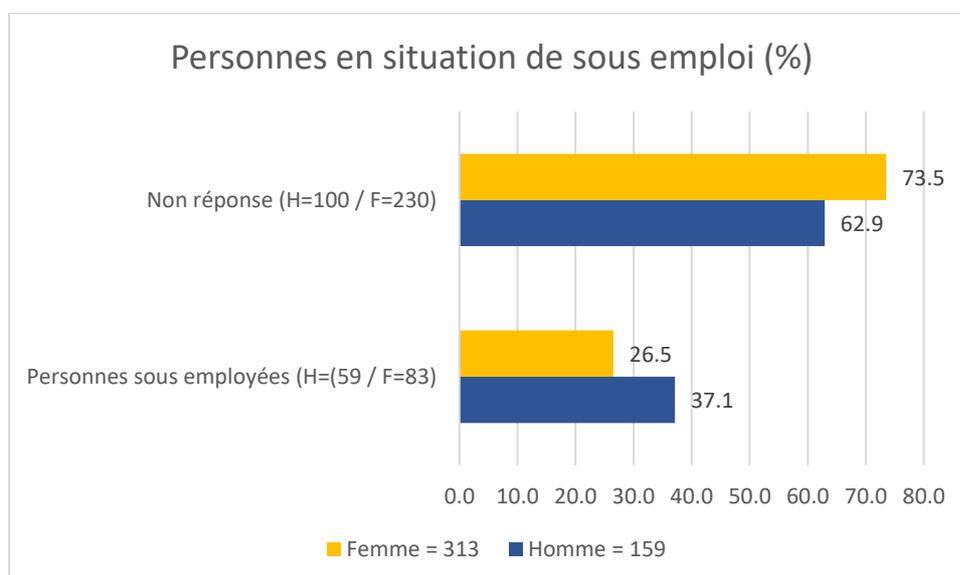
Selon l'enquête, la grande majorité des entreprises concernées ne sont ni enregistré ni disposer d'un permis de commerce. Ceci peut être lié au fait que la majorité d'entre elles sont issu du secteur informel et ne sont pas ainsi enregistrées officiellement. Selon les statistiques, 53,1% des établissements où la population enquêtée travaille n'est pas enregistré à un centre fiscal et ne dispose pas de permis de commerce.

Figure 27 : Nombre d'employés rémunérés



Dans les entreprises concernées, 53,9% des cas rencontrés utilisent moins de 5 employés. En effet, la plupart des entreprises initiées sont des PME qui recrutent un nombre restreint d'étudiant. 11 personnes affirment ne pas avoir d'information sur ce sujet.

Figure 24 : Personnes en situation de sous-emploi

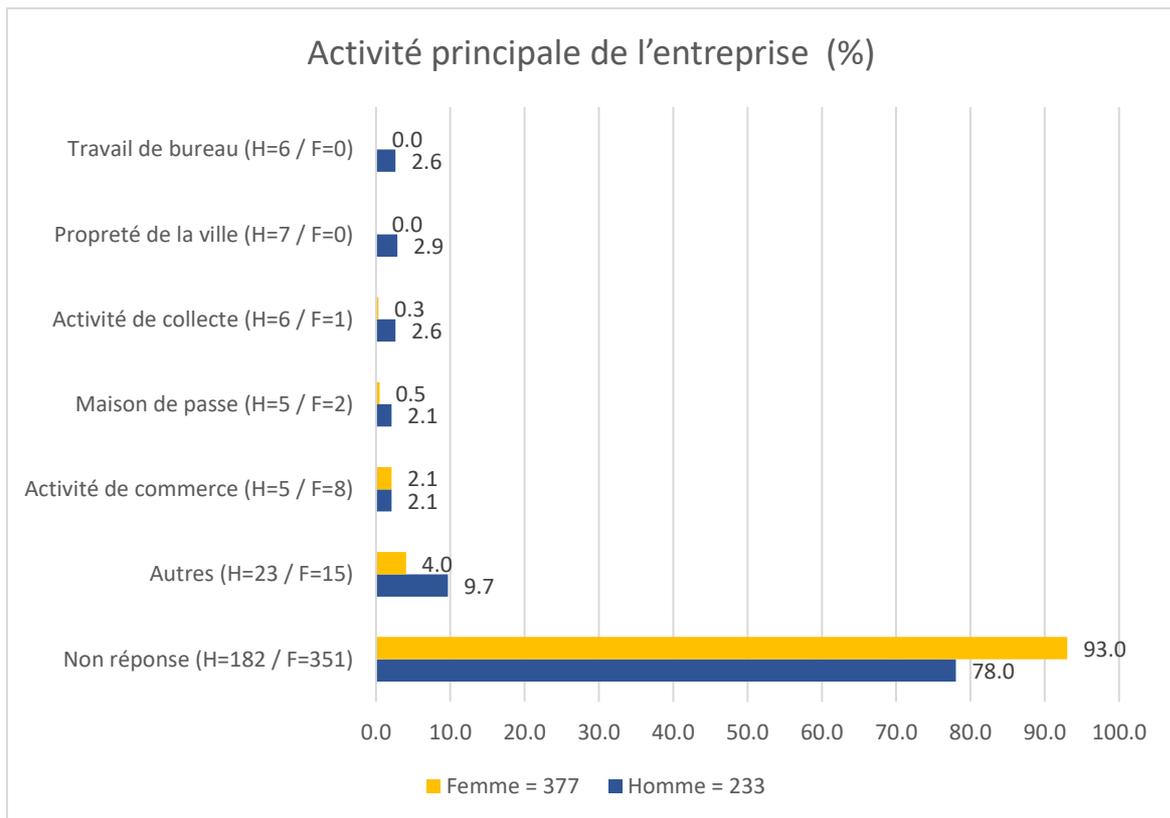


Bien que certains employés aient pu décrocher un contrat de travail, il s'avère qu'une partie soit en situation de sous-emploi. Selon l'OIT, la personne se trouve en situation de sous-emploi « lorsque la durée ou la productivité de l'emploi d'une personne sont inadéquates par rapport

à un autre emploi possible que cette personne est disposée à occuper et capable de faire ». Selon l'enquête :

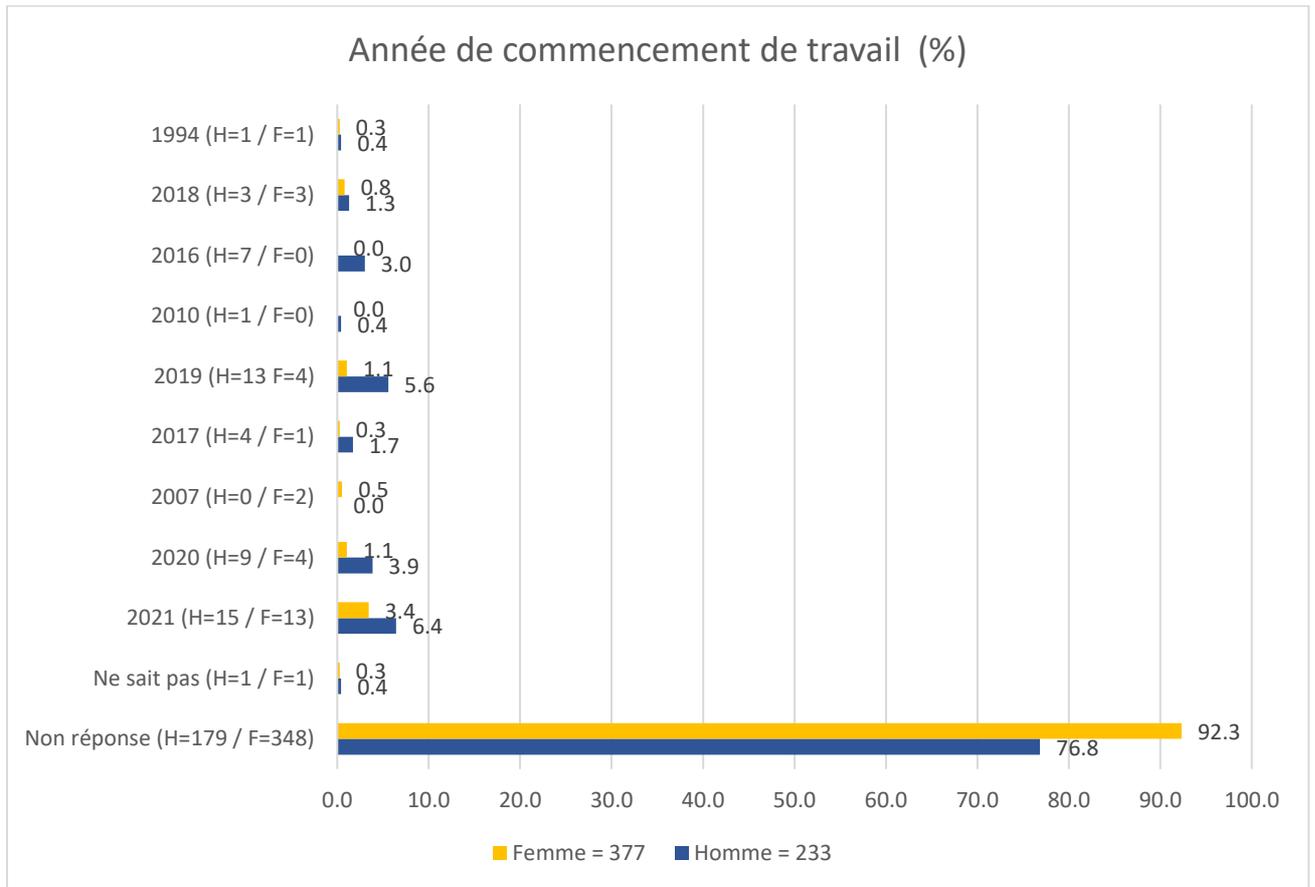
- 26,5% des femmes confient exercer un travail ne correspondant pas à leur spécialité ou à leur vrai niveau à défaut d'accessibilité du poste voulu ;
- 37,1% des hommes se trouvent en situation de sous-emploi, c'est-à-dire n'exerce pas un emploi qui correspond à leur profil et leur compétence réelle.

Figure 29 : Activité principale de l'entreprise



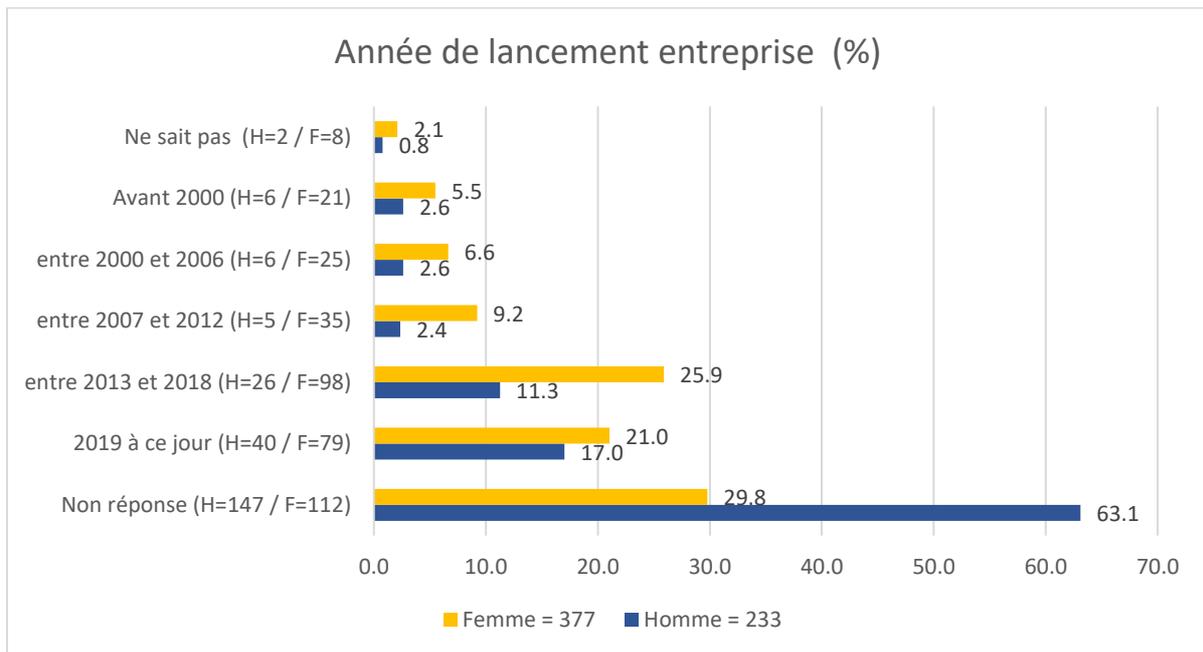
En termes d'activité, 13 des répondants confient que l'entreprise dans laquelle ils travaillent œuvre dans le domaine du commerce, c'est-à-dire dans la vente et la revente de marchandises. Néanmoins, il les autres entreprises employeuses des populations clés interviennent dans plusieurs domaines tel la collecte, le nettoyage publique, l'hôtellerie, etc.

Figure 30 : Année de commencement de travail



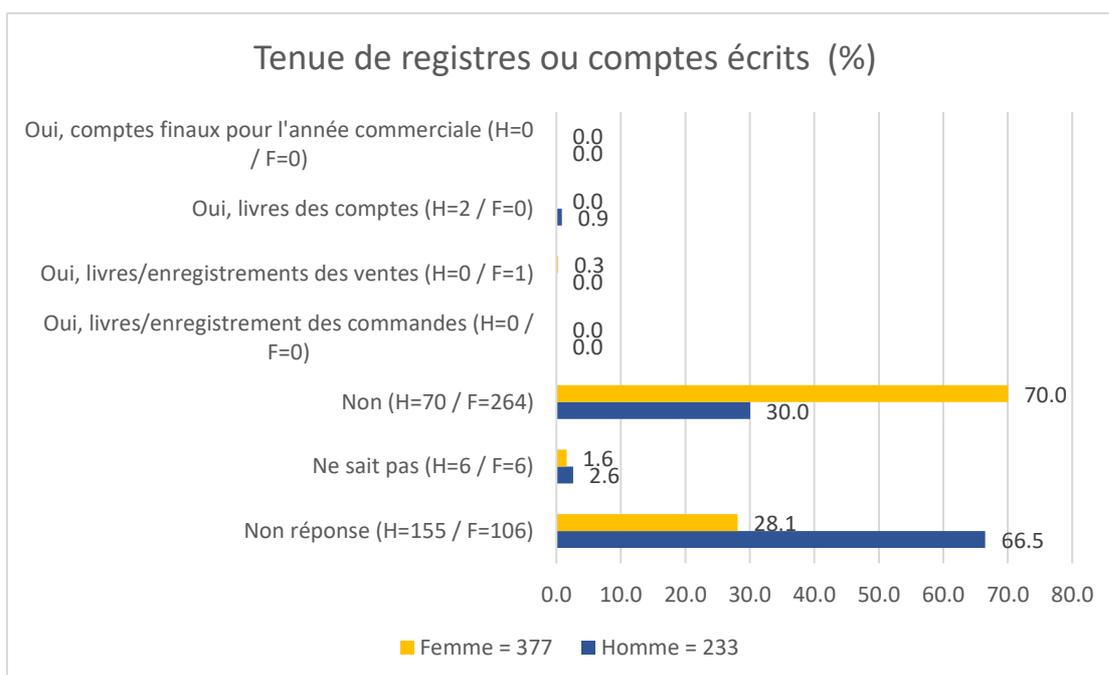
Les chiffres précédents témoignent que l'ancienneté des populations clés employées sont peu affecté par les formes de discriminations faites à leur égard. En effet, constater que ces personnes peuvent maintenir leur travail pendant une durée significative peut démontrer qu'elles ont fait preuve de leur compétence face au poste respectif dont leur recruteur leur a confié. Selon les résultats de cette enquête, les personnes concernées ont pu maintenir le poste pendant une durée conséquente : 28 des personnes enquêtées témoignent que le début de leur contrat de travail date de 2021, c'est-à-dire presque un an. Pour les autres cas majoritaires, celle-ci a été datée en 2020 (13 cas pour une durée de 2 ans) et en 2019 (17 cas pour une durée de 3 ans).

Figure 31 : Année de lancement entreprise



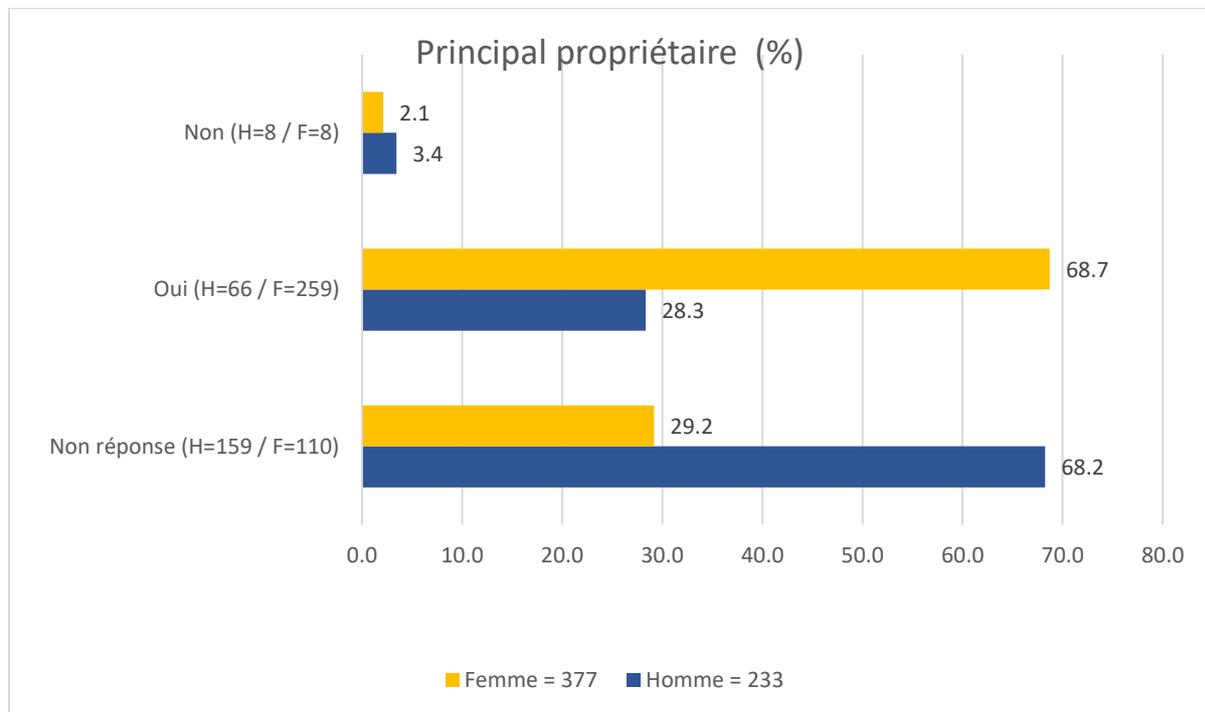
La création d'entreprise constitue une solution adoptée pour assurer la résilience de son fondateur et en même temps des employés grâce à la création d'emploi. Selon ces chiffres, la majorité des entreprises se sont créées pendant les huit dernières années. 249 des cas rencontrés ont créé leur entreprise entre 2013 à ce jour. Pour le reste, les concernées ont lancé leur entreprise il y a plusieurs années de cela. Ces résultats témoignent que les entreprises créées arrivent à maintenir leur activité malgré le temps et les crises cycliques qui affectent l'économie.

Figure 32 : Tenue de registres ou comptes écrits



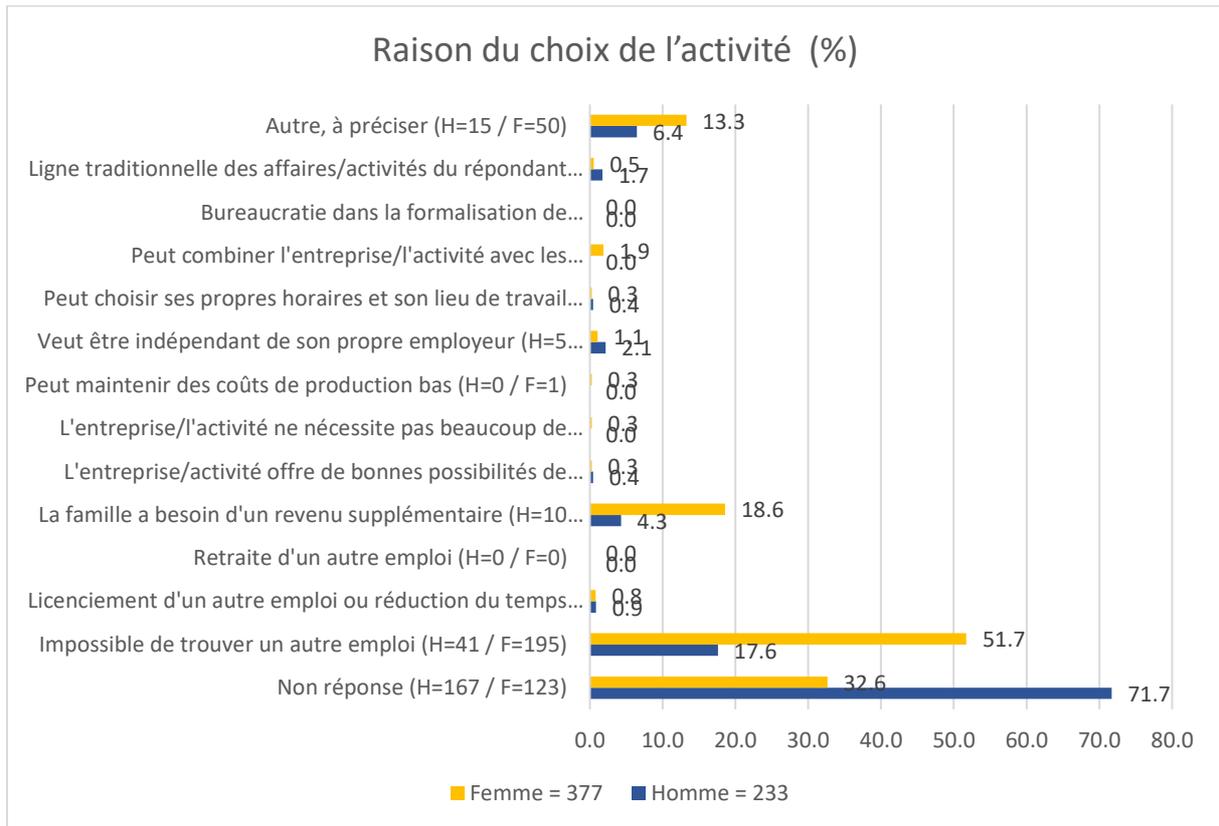
Pour ces entreprises, les enquêtés affirment que la plupart d'entre elles (pour 54,8% des cas rencontrés) ne dispose pas de registre ou de compte écrit pour enregistrer et gérer les chiffres d'affaires.

Figure 33 : Principal propriétaire



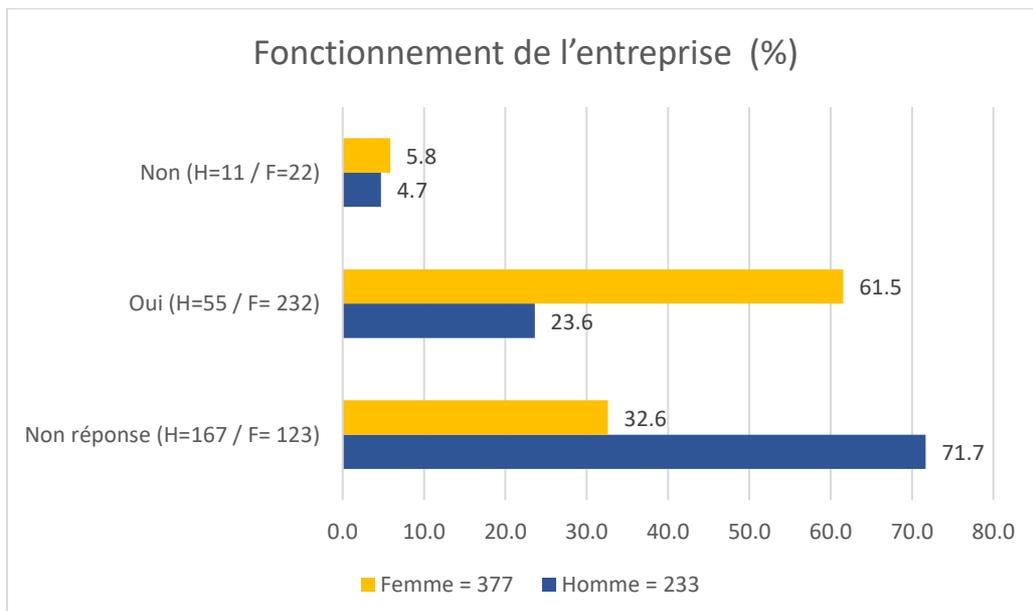
Comme mentionné, une partie des populations clés ont créé leur propre entreprise en guise d'activité économique leur assurant le revenu dont ils espèrent. En se basant à ces témoignages, 53,3% des cas rencontrés affirment que l'entreprise est à eux et qu'ils sont le principal propriétaire. Ceci pourrait s'expliquer par le fait que ces entreprises sont généralement créées par des individus indépendants.

Figure 34 : Raison du choix de l'activité



Selon ces chiffres, la personne a créé l'entreprise puisqu'il était impossible pour elle de trouver un autre emploi : 236 (59%) des cas enquêtés. Face à cela, il arrive également que la personne a créé celle-ci pour subvenir aux fins de sa famille : 20% des cas ont créés leur entreprise pour arrondir leurs revenus et leur permettre ainsi d'aider leur famille.

Figure 35 : Fonctionnement de l'entreprise

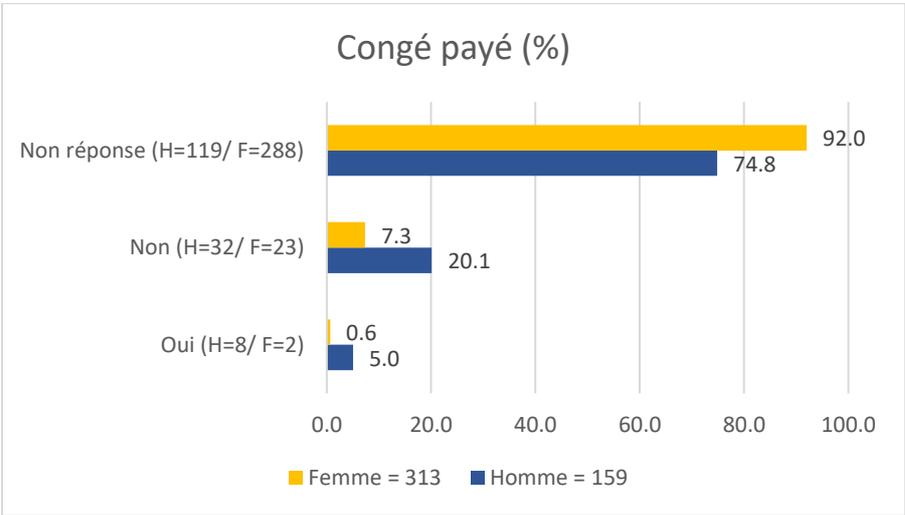


Afin de générer le chiffre d'affaires attendu et pour maintenir la continuité des activités menées dans l'entreprise, celle-ci devrait fonctionner en permanence. A cet effet, 90% des cas témoignent que leur entreprise a fonctionné toute l'année. Cette situation facilitera la planification des perspectives à partir de la projection.

III – CONDITIONS DE TRAVAIL

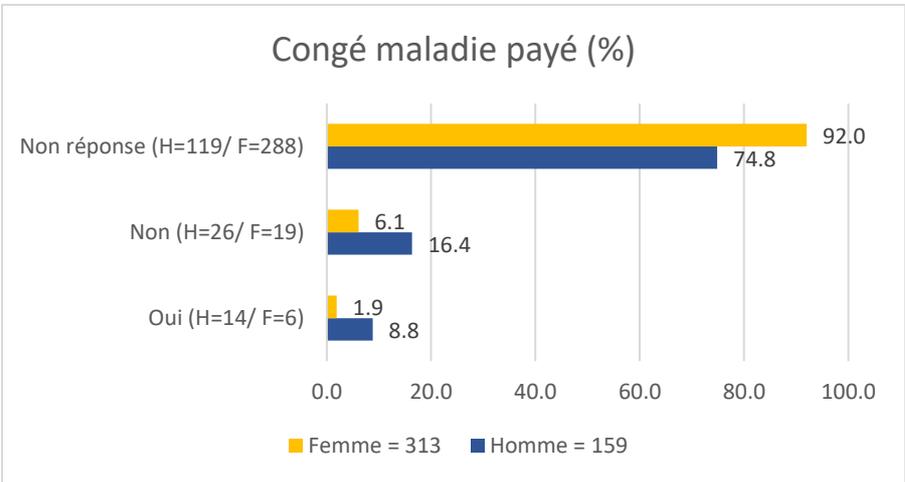
Cette sous-section présente les conditions sous lesquelles les populations clés en statut de salarié sont soumises. Autrement dit, elles concernent uniquement les personnes travaillant dans les entreprises.

Figure 36 : Congés payés



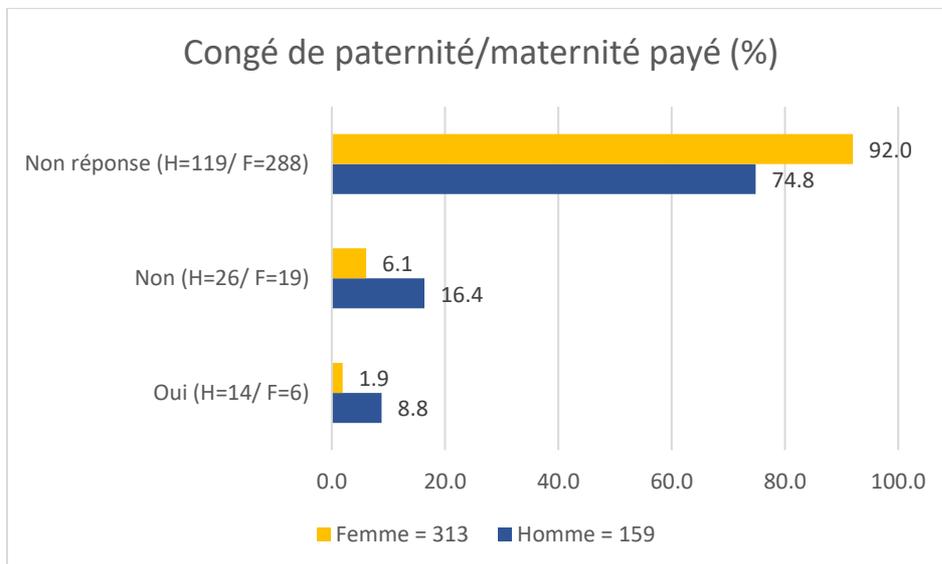
Les congés payés constituent l'un des droits fondamentaux de l'employé dans une entreprise. Par contre sur les 65 cas rencontrés, 55 d'entre eux confient ne pas bénéficier de congés payés dans l'entreprise où elle travaille. De manière spécifique, 20% des hommes enquêtés ont fait cette affirmation contre 7,3% pour les femmes.

Figure 37 : Congé maladie payé



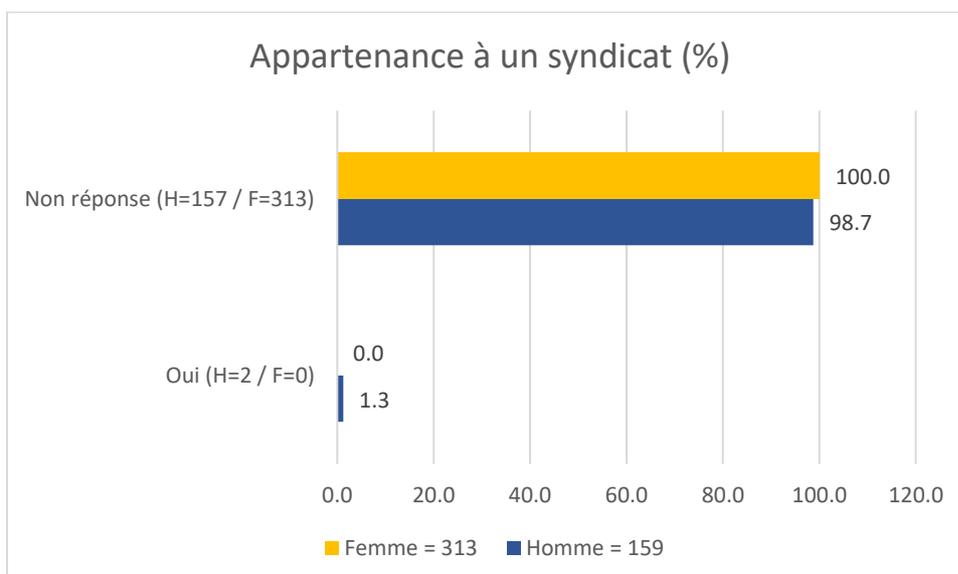
Il en est de même pour les congés de maladie payés. 45 des cas sur les 65 concernés témoignent ne pas bénéficier de congé payé en cas d'obligation de suspendre le travail pour des raisons médicales (92% pour les femmes et 74,8% pour les hommes).

Figure 38 : Congé de paternité ou maternité payé



Selon ces résultats, la majorité des personnes (50 sur 65 des cas enquêtés) ne bénéficient pas de congé de paternité/maternité rémunéré dans l'exercice de ses fonctions (92% pour les femmes et 74,8% pour les hommes).

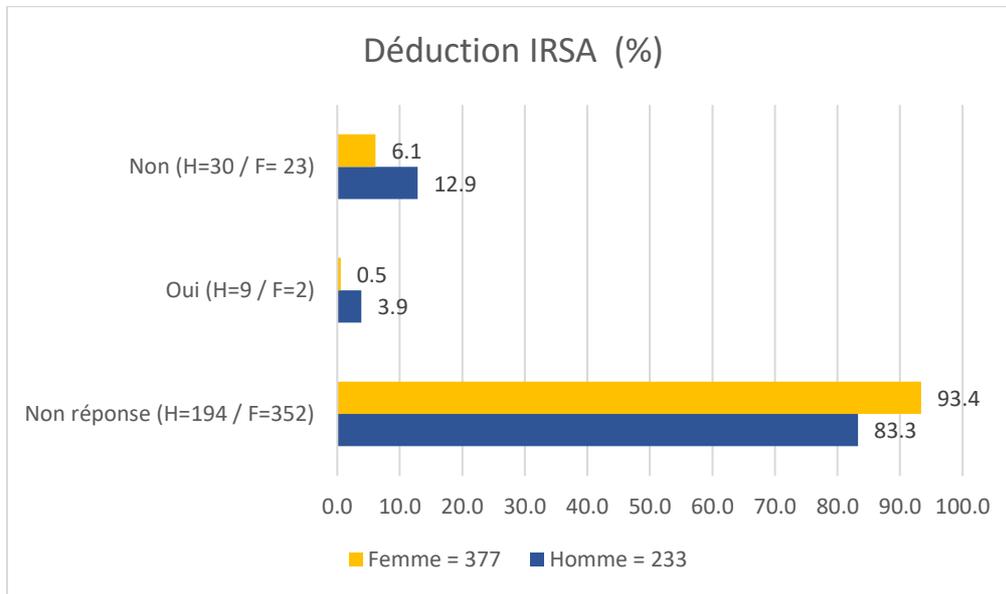
Figure 39 : Appartenance à un syndicat



Le syndicat a pour rôle de défendre les droits du personnel au sein de l'entreprise, un enjeu important pour les populations clés pour valoriser leur inclusion et lutter contre la

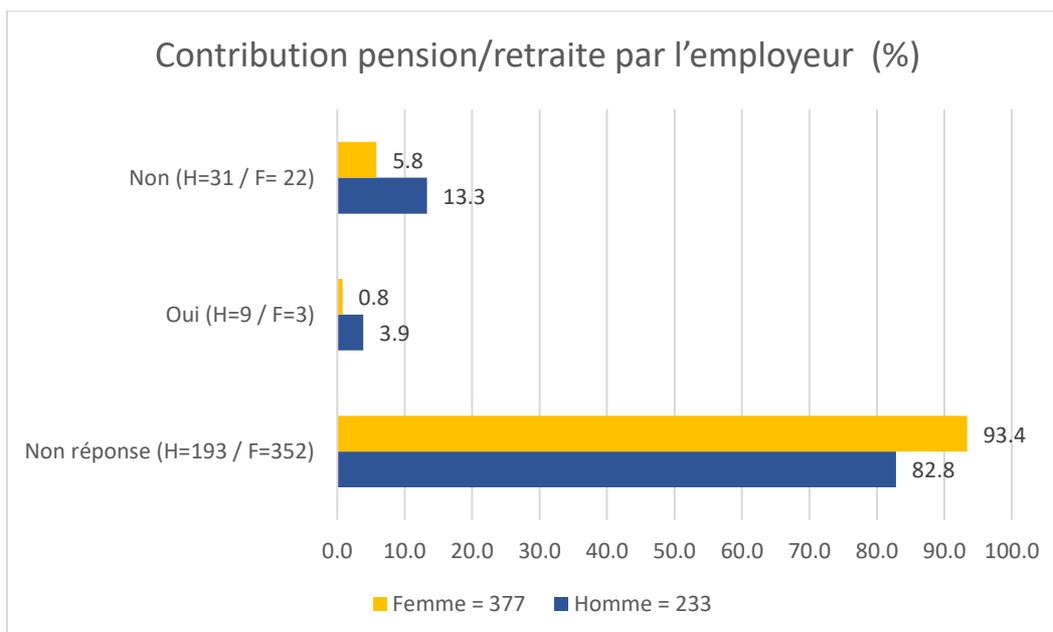
discrimination au travail. Par contre, presque la totalité des personnes enquêtées n'est pas membre de syndicat (63 des cas sondés).

Figure 40 : Déduction IRSA



Par rapport à l'IRSA, 53 des cas affirment que leur employeur ne déduit pas de l'IRSA sur le revenu dans leur salaire. Ceci pourrait s'expliquer par le fait que l'entreprise ne fait pas de déclaration sur l'IRSA.

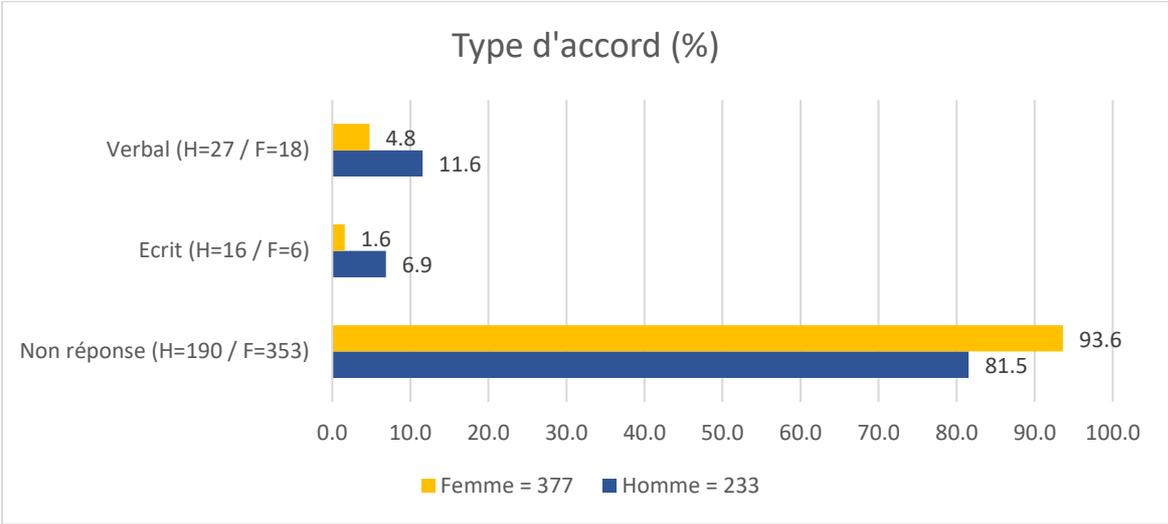
Figure 41 : Contribution pension/retraite par l'employeur



Afin de venir en aide et de soutenir ses employés, l'entreprise peut contribuer au fonds de pension/retraite de ces derniers en déduisant une partie de leur salaire mensuel. Selon

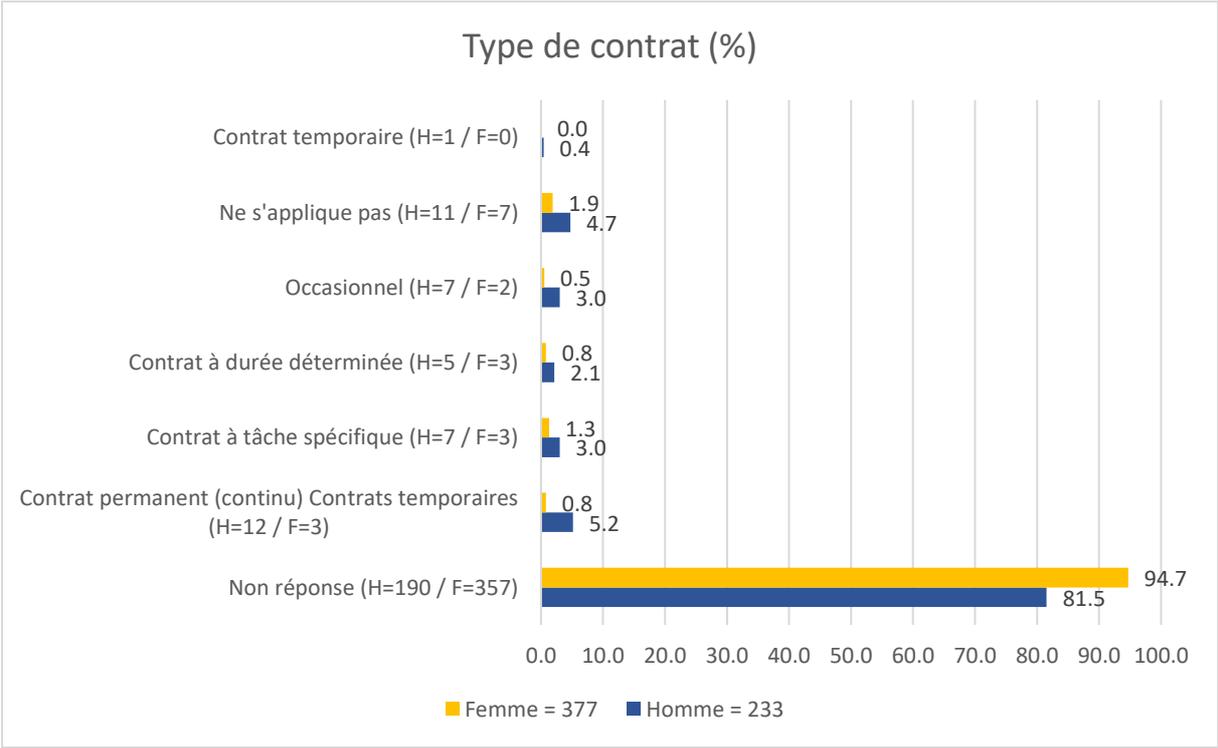
l'enquête, 53 sur 12 des cas sondés affirment ne pas obtenir de contribution de l'employeur en matière de fonds de pension/retraite.

Figure 42 : Type d'accord



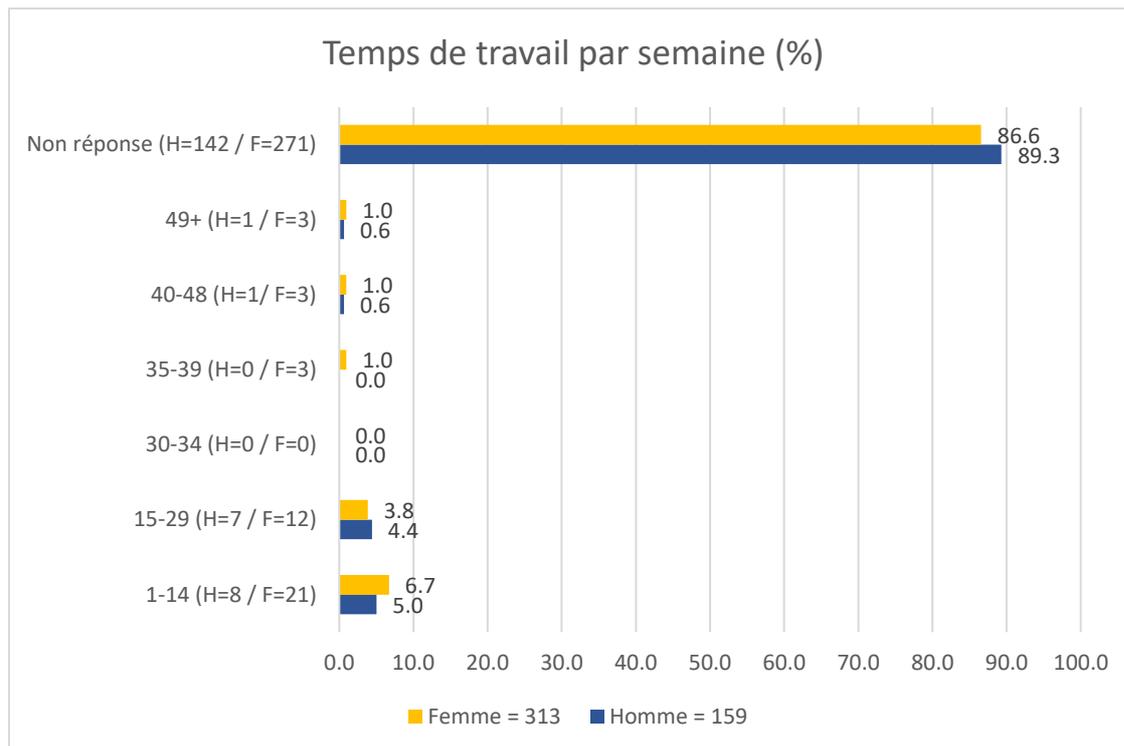
En termes de contrats de travail, 45 des cas enquêtés disent ayant établi un contrat de travail verbal tandis que les 22 restants affirment travailler sous un contrat écrit avec leur employé. En général, le contrat de travail est proposé et signé par les entreprises formelles tandis que l'accord verbal est souvent établi entre un employeur indépendant ou informel et l'ouvrier recruté.

Figure 43 : Type de contrat



La mise en application du contrat de travail définit son exécution ainsi que la durée de celle-ci. Pour les enquêtés, 15 d'entre eux affirment avoir signé un contrat permanent leur assurant un travail continu et à long termes ; 12 enquêtés confient être en fonctions sous un contrat à tâche spécifique, c'est-à-dire que leur contrat prend fin une fois que la tâche requise soit effectuée, moyennant une rémunération ; 18 des personnes sondées témoignent que leur contrat n'est pas en application au moment de l'enquête.

Figure 44 : Temps de travail par semaine

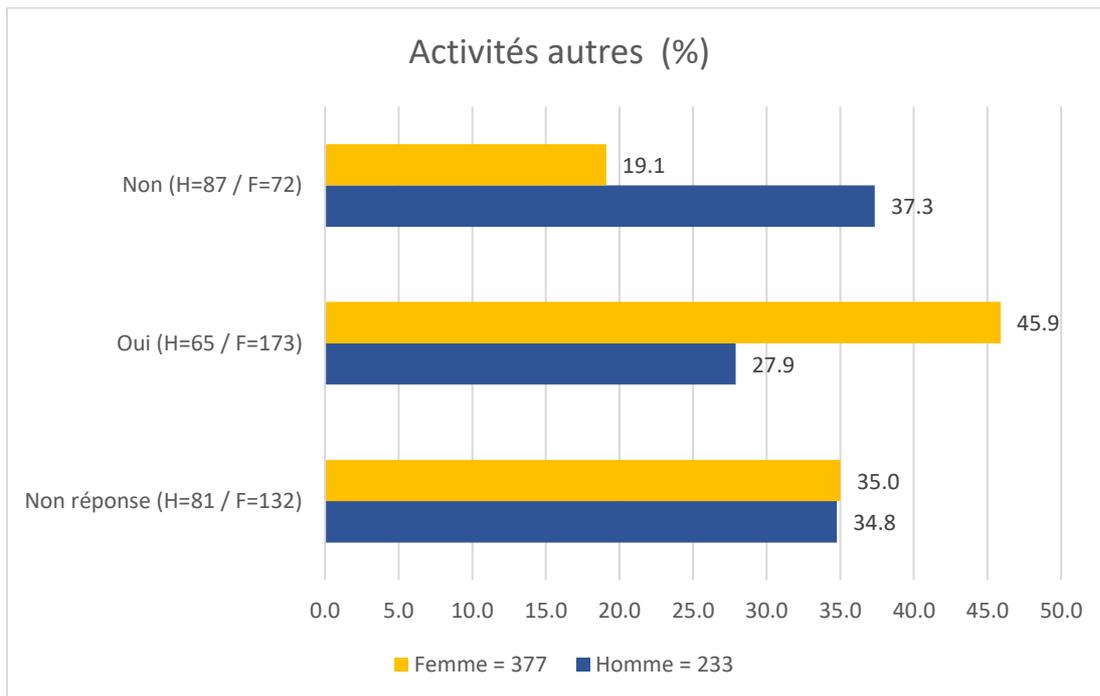


Le tableau précédent présente le nombre d'heures de travail accordé par la personne dans son emploi principal le jour du lundi. A travers celui-ci, il peut être constaté que la plupart des personnes enquêtées travaillent en moyenne 8h à 10h ce jour indiqué. En complément à ces résultats, il a été demandé aux personnes enquêtées la même question pour les autres jours de la semaine. En revanche, il a été constaté que les heures de travail allouées sont plus ou moins les mêmes pour chaque jour de la semaine.

IV – EMPLOI SECONDAIRE

L'emploi secondaire fait référence aux autres emplois exercés par la personne outre son emploi principal. En effet, être en situation de travail ne freine en aucun cas à la personne concernée d'exercer d'autres activités à but lucratif sans l'espoir d'arrondir ses revenus et de subvenir à leurs besoins.

Figure 45 : Activités autres

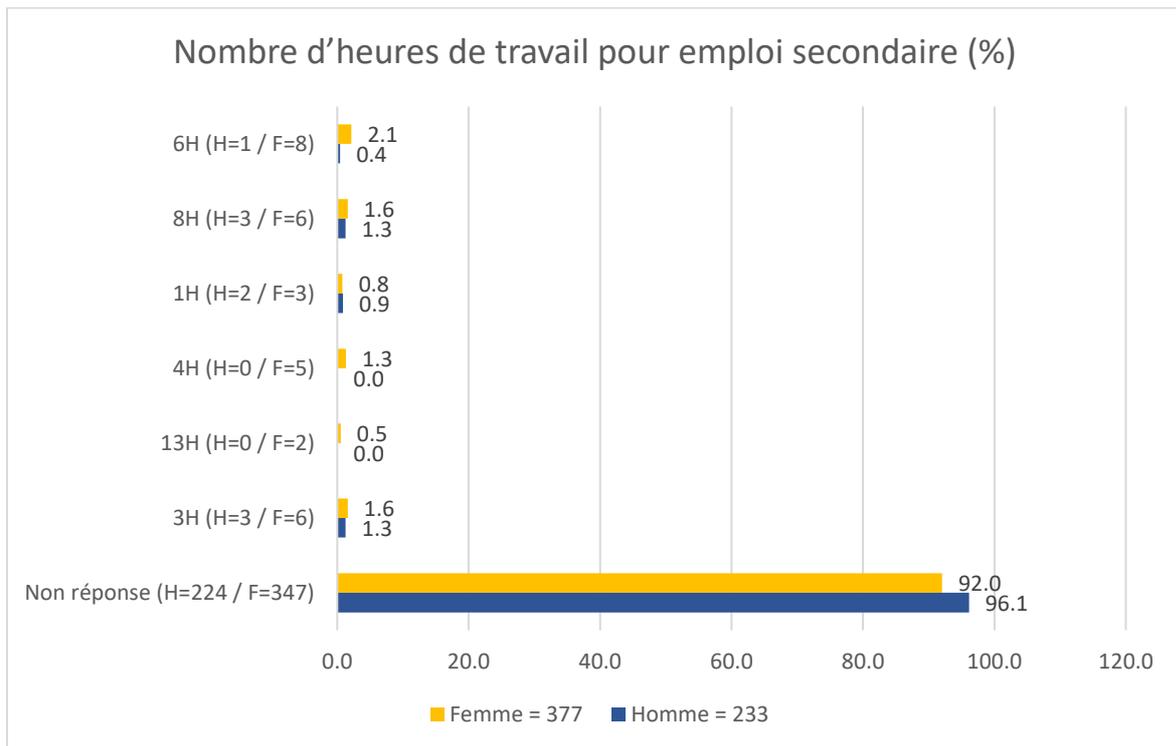


L'enquête révèle que 39% des personnes sondées affirment exercer d'autres activités commerciales ou professionnelles en dehors de leur travail principal tandis que 26,1% des cas confient le contraire, c'est-à-dire qu'ils n'exercent que leur métier principal à défaut de temps, d'opportunités, ou de contraintes.

Les activités varient selon celles qui sont réputés onéreuses dans chaque zone étudiée. Néanmoins pour la plupart des cas, les activités les plus communs sont l'élevage (bœuf, cochon et poulet) et l'agriculture (riz, légumes). Ces activités commerciales sont pratiquées pour deux raisons :

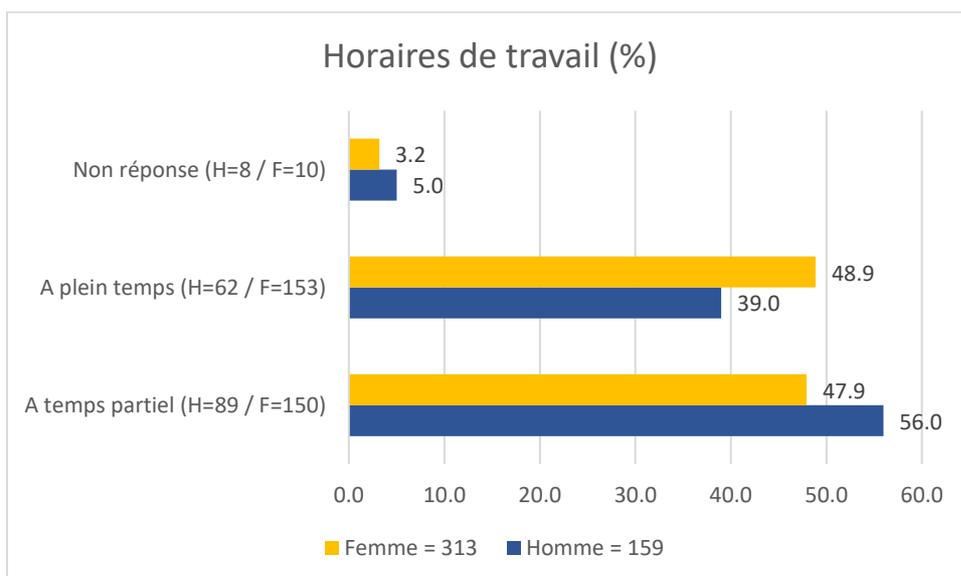
- Initiative personnelle basée sur l'exploitation ses compétences/talents pour gagner du revenu en réponse à l'inactivité. Optionnellement, l'activité est développée dans l'ambition de créer une activité onéreuse et pérenne ;
- Décision suite à une incapacité ou l'inaptitude à exercer un travail à plein temps (pour des raisons de santé liées au VIH/SIDA par exemple).

Figure 46 : Nombre d'heure pour emploi secondaire



Les volumes horaires consacrés tous les jours au deuxième emploi varient en fonction de la personne, de sa motivation et des horaires stipulés par le contrat de travail. A titre d'illustration, il existe des individus qui travaillent 3h par jour pendant que d'autres y consacrent 8h par jour.

Figure 47 : Horaires de travail

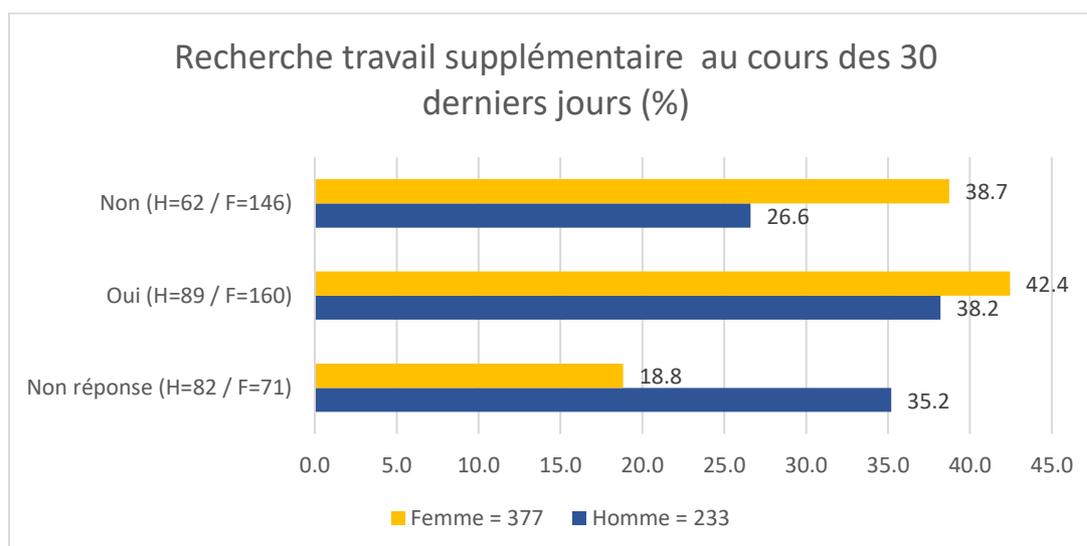


En principe, l'exercice de l'emploi secondaire dépend fortement de la disponibilité de la personne face à son emploi principal. Plus précisément, les personnes ayant un emploi principal à temps partiel ont plus de temps pour développer leur activité secondaire. Dans

l'enquête, 39% des personnes enquêtées (outre les 25% non concernées par la question) affirment travailler à temps partiel pour leur emploi principal pendant que 36% travaillent à temps plein. Suivant une analyse plus spécifique :

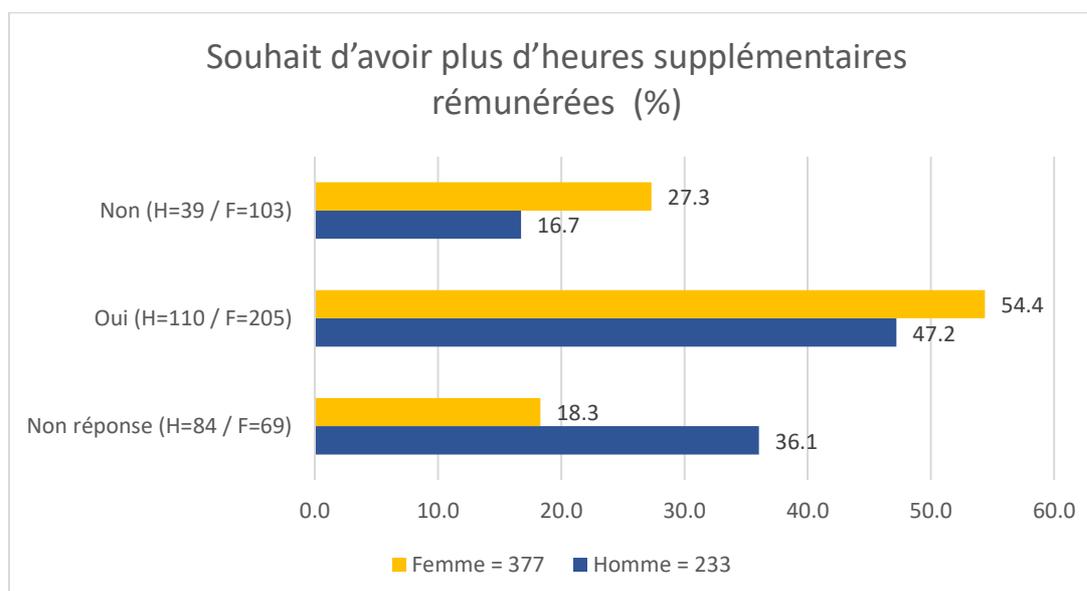
- 48,9% des femmes exercent un travail secondaire à plein temps ;
- 56% des hommes pratiquent un emploi secondaire à temps partiel.

Figure 48 : Recherche travail supplémentaire



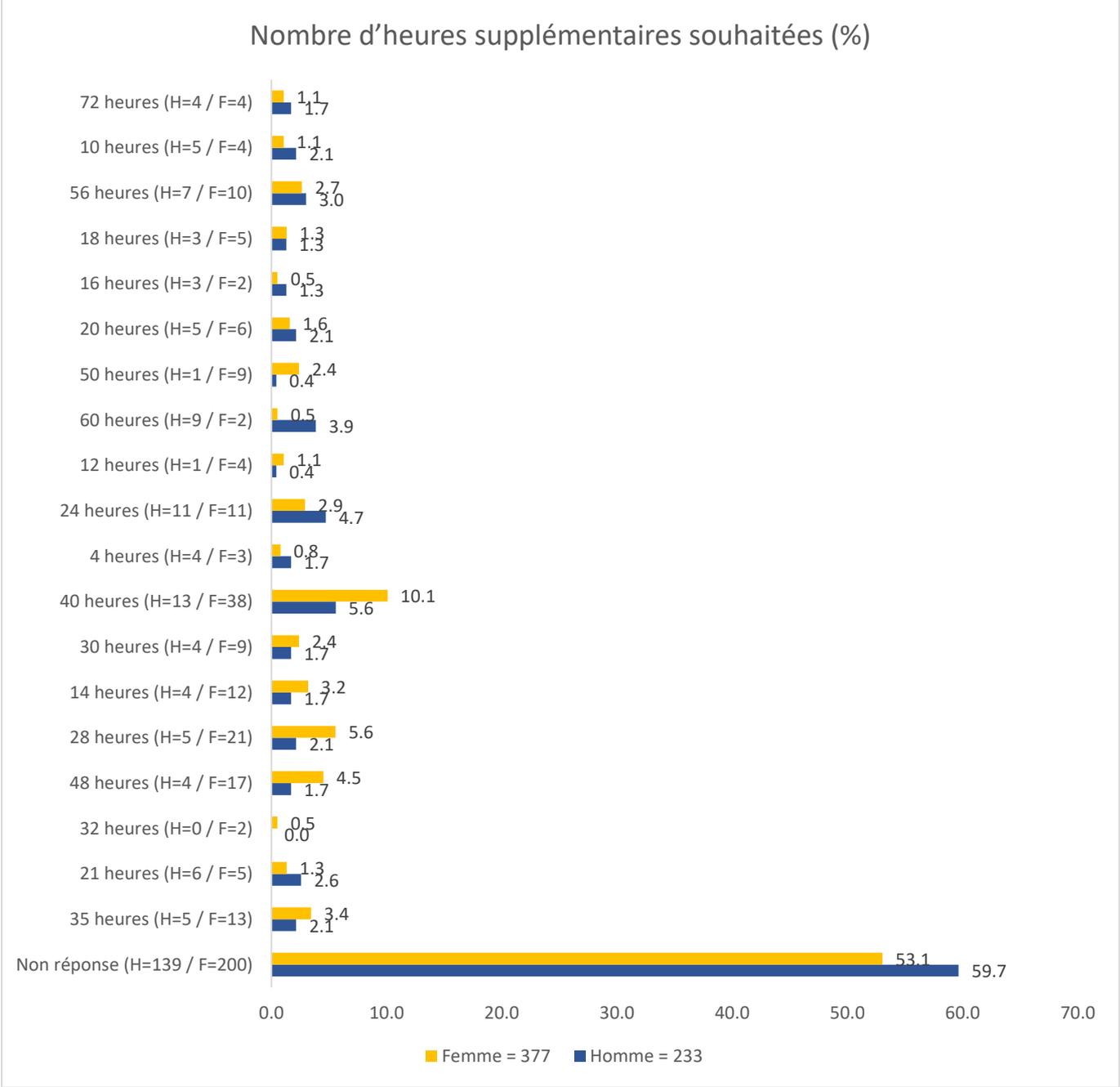
Trouver des activités secondaires pour arrondir ses revenus intéresse une majorité des populations clés en situation d'emploi. Selon l'enquête menée, 54% des personnes interviewées affirment avoir chercher un travail supplémentaire ou un autre travail rémunéré au cours des 30 derniers jours.

Figure 49 : Souhait d'avoir plus d'heures supplémentaires rémunérées



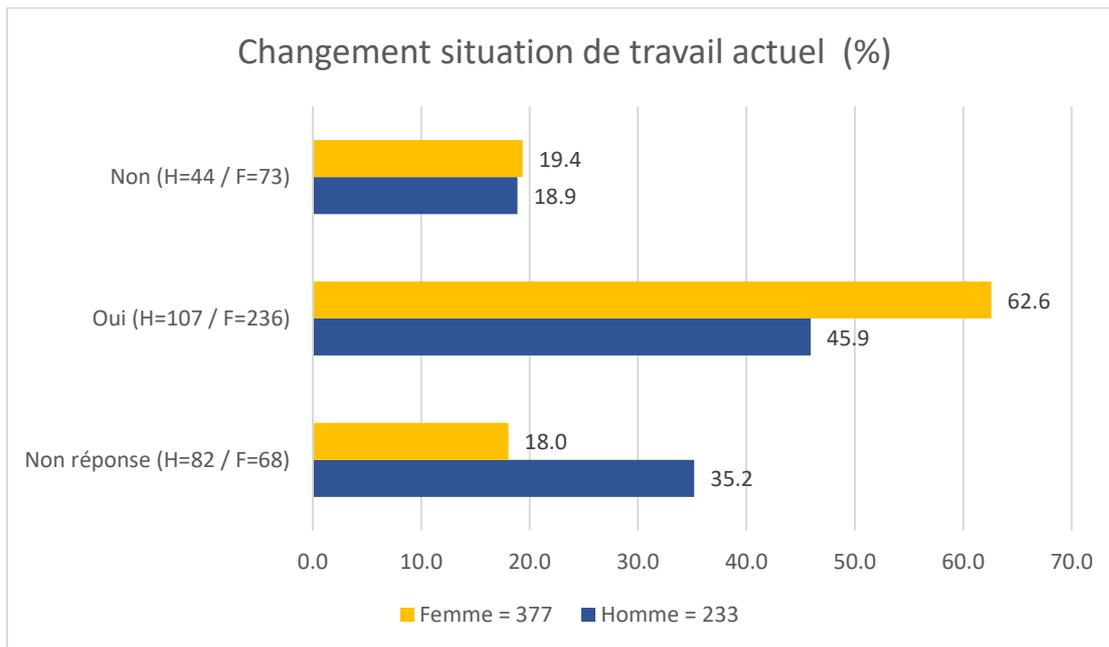
Accroître ses heures de travail pour gagner plus intéresserait une grande partie des personnes enquêtées. Après sondage, 51,6% d'entre eux ont affirmé souhaiter augmenter leur volume horaire habituel de travail par semaine pour être mieux rémunéré. Ceci les intéresse, toujours selon leur confession, dans l'objectif de rentabiliser le temps qui lui est disponible.

Figure 50 : Nombre d'heures supplémentaires souhaitées



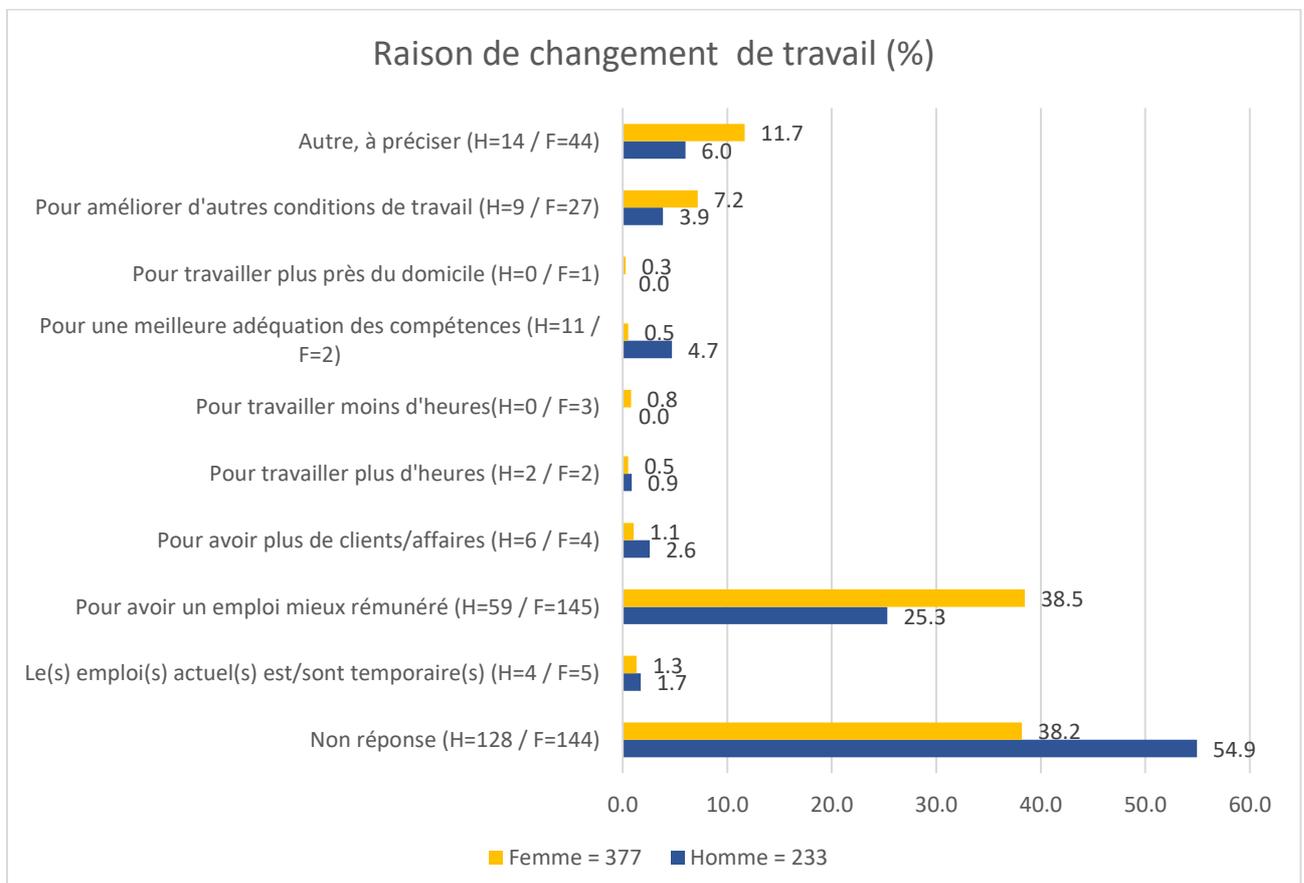
En termes de volume hebdomadaire, celui-ci varie toujours selon la disponibilité des personnes interviewées mais le nombre d'heures supplémentaires le plus proposé serait à l'ordre de 40 heures par semaine (suggéré par 51 des enquêtés représentant 10,1% des hommes enquêtés et 5,6% des femmes).

Figure 51 : Changement situation de travail actuel



Selon l'enquête menée, 75% des personnes enquêtées souhaitent changer leur situation de travail actuelle.

Figure 52 : Raison de ce changement

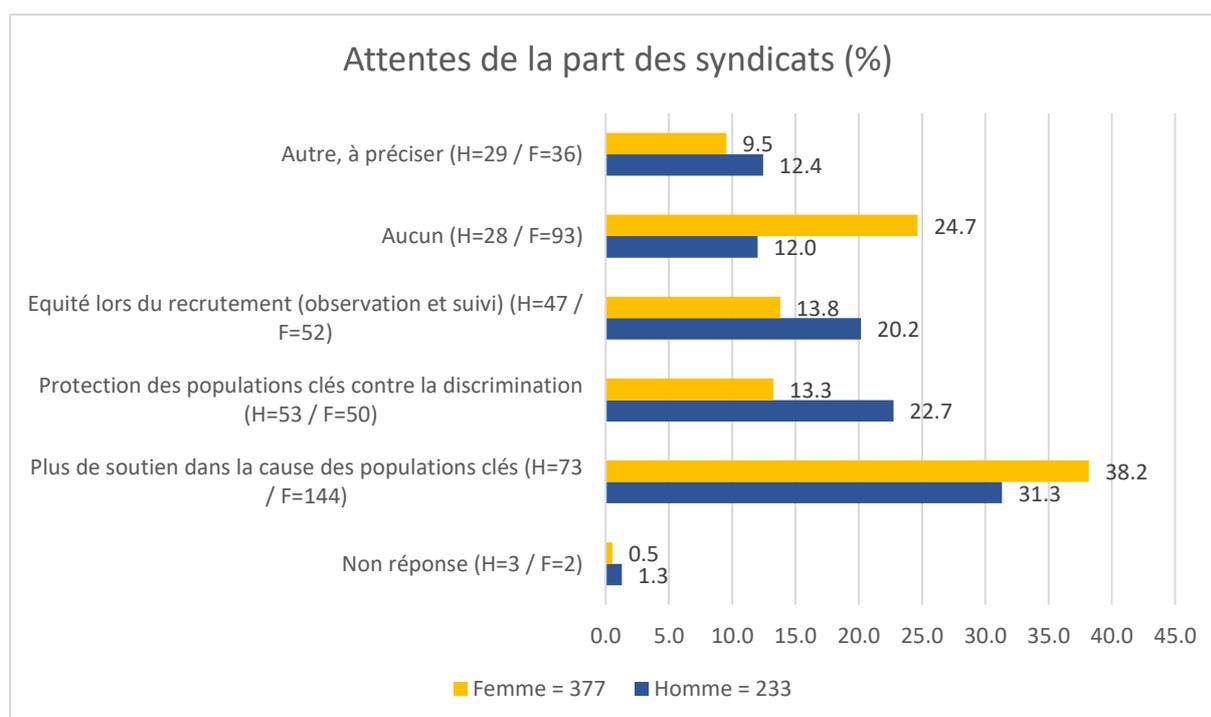


Les principales raisons les poussant à vouloir changer leur situation de travail actuelle sont : pour améliorer le salaire (pour 61% des répondants) et pour améliorer les conditions de travail (moins de pression et plus de valorisation de ses compétences) pour 11% personnes enquêtées.

V - SOUTIEN SYNDICAL ET GOUVERNEMENTAL (POUR LES EMPLOYES)

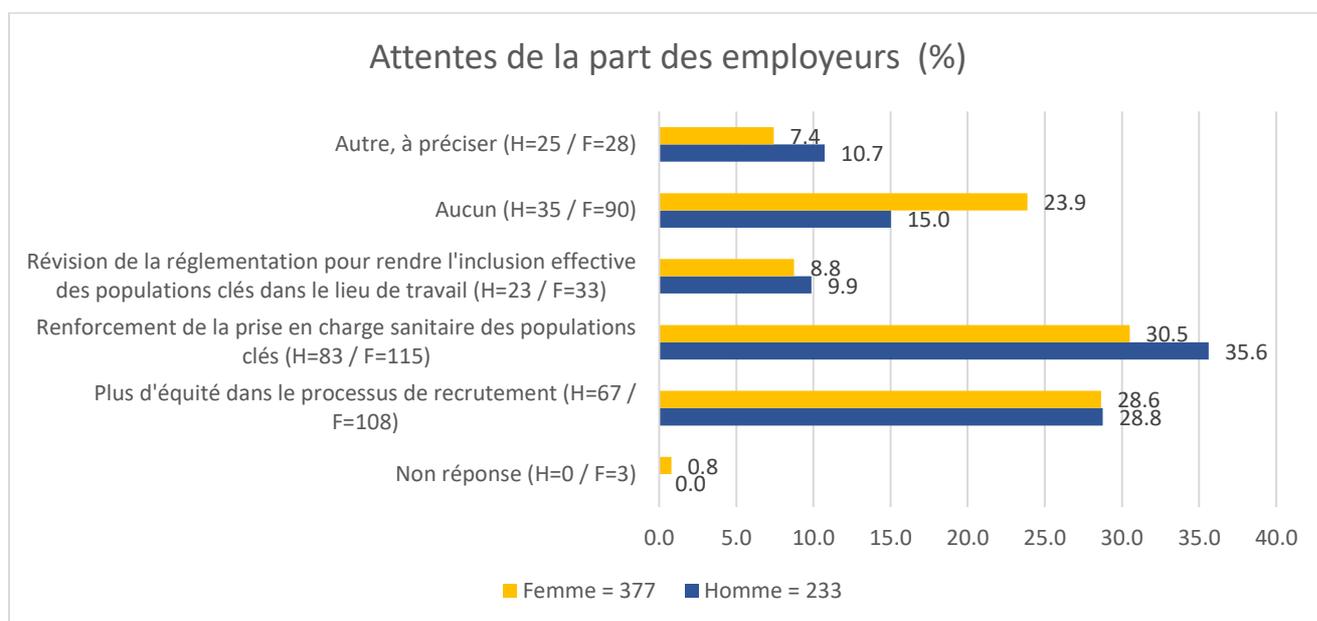
Le soutien syndical et gouvernemental apporte un appui conséquent dans la valorisation des droits des populations clés dans les entreprises et pourrait permettre de faciliter leur expérience dans le marché du travail. La finalité serait la mise en place d'un environnement inclusive et équitable favorable à l'épanouissement des populations clés dans le monde du travail. A cet effet, il serait pertinent d'apprécier les besoins exprimés des populations clés face à ce volet pour pouvoir en adapter les éventuels programmes et stratégies à prévoir.

Figure 53 : Attentes de la part des syndicats



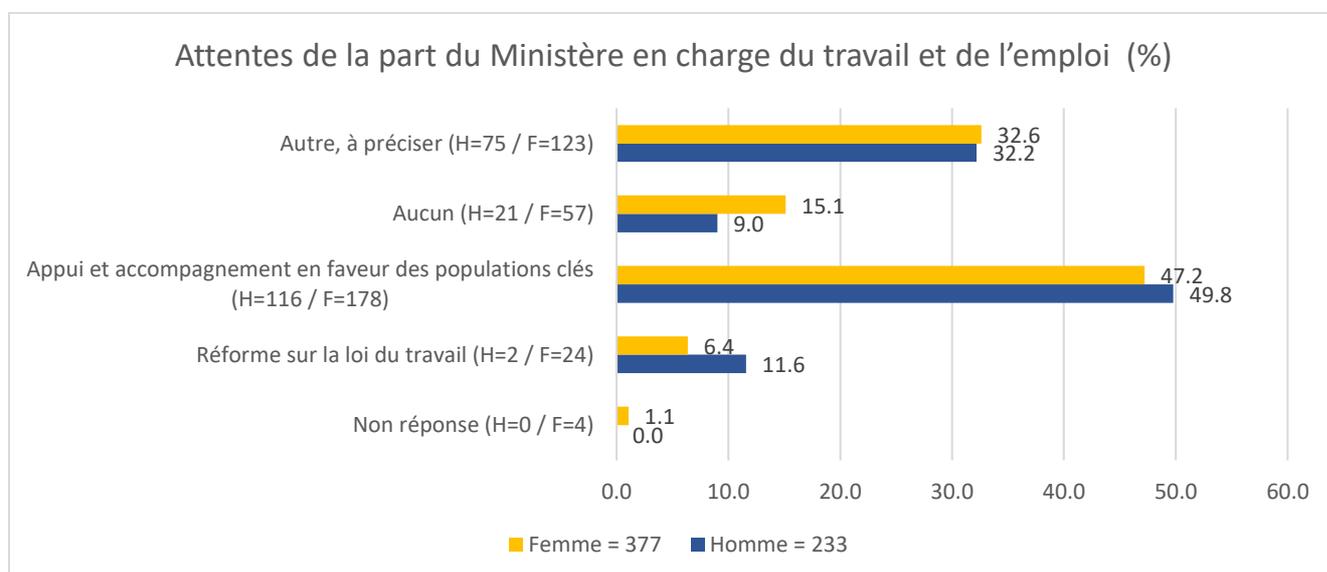
En premier lieu, les attentes des populations clés de la part des organisations syndicales seraient le renforcement de leur soutien dans leur cause (35,6% des cas sur les ... concernés par la question). Les populations clés aspirent que le syndicat défend leurs droits : les populations clés ont les mêmes droits comme tout autre employé n'appartenant pas à ce profil. Ainsi, les organisations syndicales devraient détenir un pouvoir d'influence sur les employeurs de sorte à mettre en place une atmosphère équitable pour les populations clés dans le marché du travail. Plus précisément, une partie des répondants (16,9% des personnes enquêtées) souhaitent que le syndicat l'appui plus dans la lutte contre la discrimination faites à l'égard de ces populations dans le milieu du travail.

Figure 54 : Attentes de la part des employeurs



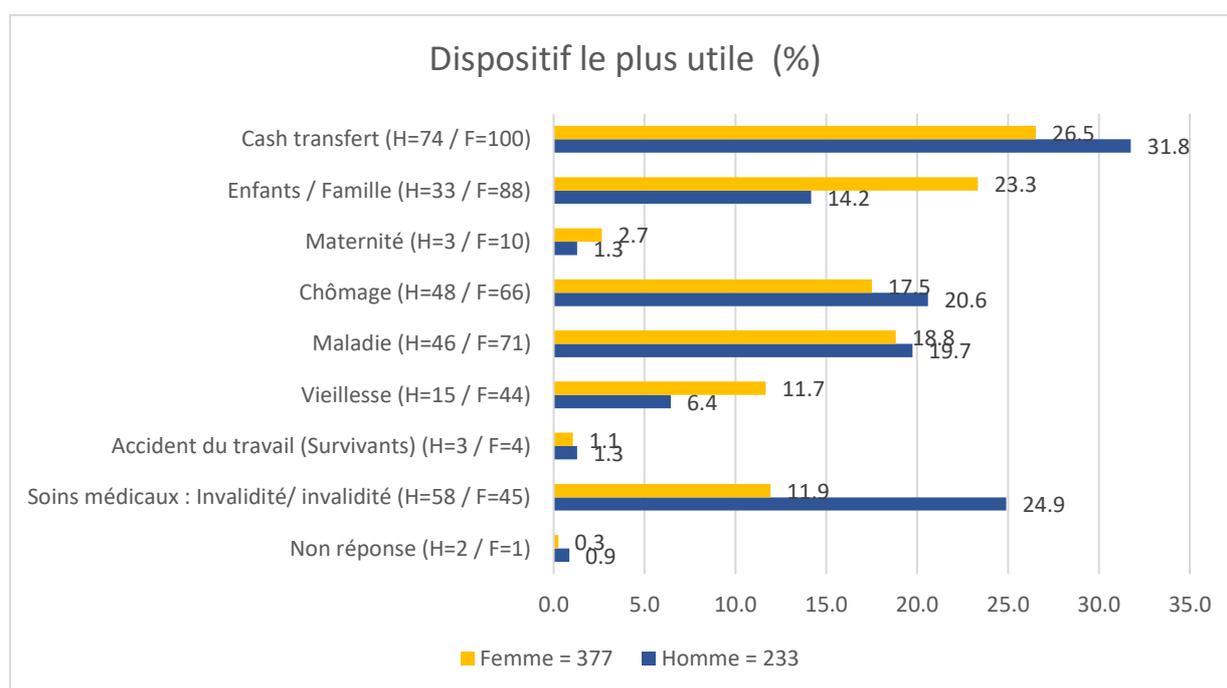
En second lieu, les populations clés aspirent le soutien des organisations des employeurs. Dans l'enquête menée, la majorité des personnes sondées (32,5% cas sur les 607 ayant fournis une réponse) souhaitent que la prise en charge sanitaire des populations clés soit renforcée. Particulièrement, celles-ci espèrent que les organisations d'employeurs font des efforts pour mettre en œuvre des mesures plus inclusives au sein des entreprises. Ceci inclus l'application de mesures inclusives telle une meilleure prise en charge des personnes vivant avec le VIH/SIDA. En parallèle, une partie des enquêtés (28,7% cas sur les 607 ayant fournis une réponse) demande que les organisations d'employeurs puissent se concerter afin d'appliquer un processus de recrutement plus équitable permettant de lutter contre les pratiques discriminatoires faites à l'encontre des populations clés.

Figure 55 : Attentes de la part du Ministère en charge du travail et de l'emploi



La vulnérabilité économique des populations clés constitue l'un de leurs freins pour s'épanouir dans le monde du travail. A cet effet, la majorité des personnes enquêtées (48,2% cas sur les 621 ayant fournis une réponse) souhaitent que le Ministère en charge du travail et de l'emploi développe un programme d'appui et d'accompagnement des populations clés, celui-ci qui va comprendre un renforcement de capacités de ces personnes cibles, des sessions de formation en matière d'AGR, etc. Complétant cette attente, 32,5% cas sur les 198 personnes ayant répondu par « Autres » à la question souhaitent que le Ministère fait plus d'effort dans la création d'emploi.

Figure 56 : Dispositif le plus utile

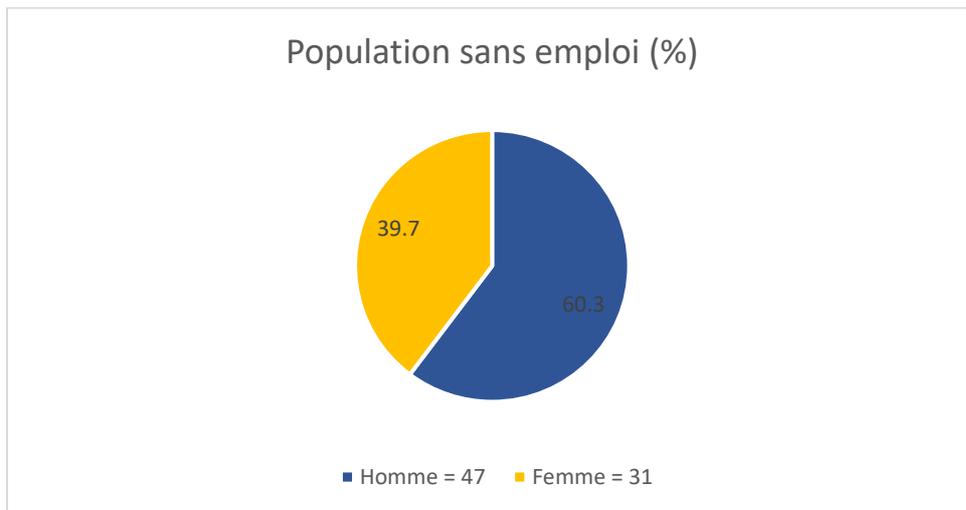


En matière de prise en charge, il a été demandé aux personnes cibles le service qui lui serait le plus utile. Pour les personnes inactives, le service aspiré qui lui serait le plus indispensable serait le Cash Transfert (28,5% réponses obtenues) qui pourrait leur faciliter l'accès à d'éventuelles subventions. Ensuite, il serait important pour ces personnes de jouir d'un dispositif qui pourrait assurer la prise en charge familiale notamment celle des enfants (attente de 19,8% personnes). Enfin, à cela s'ajoute : la couverture maladie (19,2% des réponses) ; la subvention au chômage (18,7% des cas) ; et l'appui dans les soins médicaux (16,9% réponses).

SECTION 5 : SITUATION DES PERSONNES EN CHOMAGE

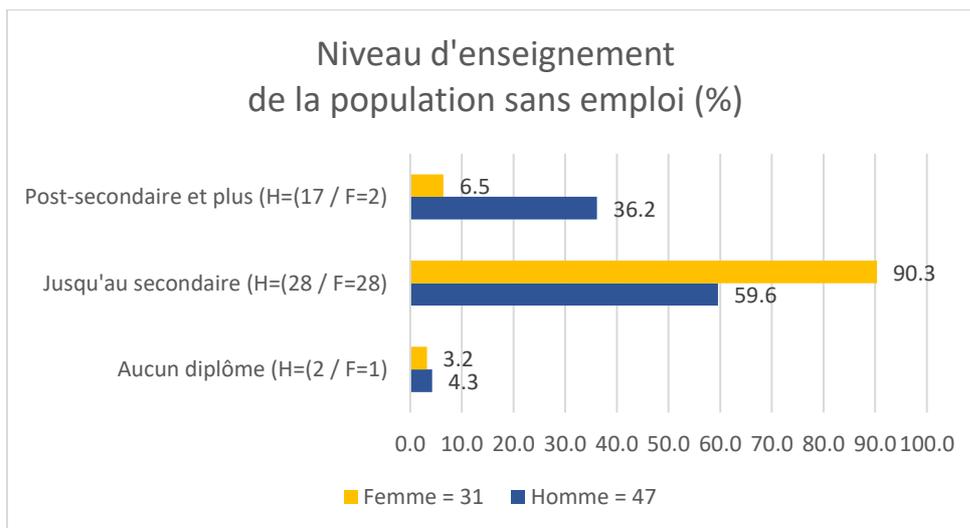
La section qui suit présente les résultats sur l'expérience des personnes en situation de chômage face leur réinsertion professionnelle, c'est-à-dire par rapport à leur attitude pour rechercher du travail.

Figure 57 : Population sans emploi



Au niveau statistique, la majorité des personnes enquêtées sans emploi sont des hommes (60,3%) face aux femmes (39,7%).

Figure 58 : Niveau d'enseignement de la population sans emploi



Quant au niveau d'enseignement de la population sans emploi, la majorité des enquêtés ont terminés leurs études jusqu'au secondaire : un taux respectif de 90,3% pour les femmes et 59,6% pour les hommes.

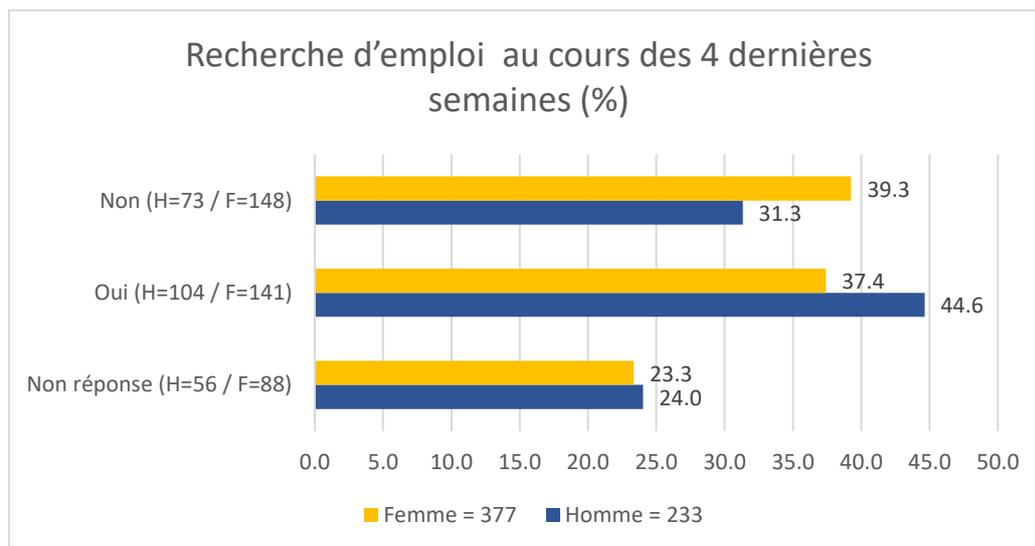
Il existe deux profils de chômeurs :

- Chômeurs demandeurs d'emploi : personnes inactives malgré elles et sont à la recherche d'emploi, de projet professionnel ou en cours de concrétiser un projet (ex : développer un business, créer son entreprise) ;

- Chômeurs techniques : personnes inactives mais sous contrat avec un employeur qui a été suspendu pour des raisons techniques souvent liées à des problèmes rencontrés par l'employeur (ex : crises financières ou économiques, défaillances ou restructuration, etc.).

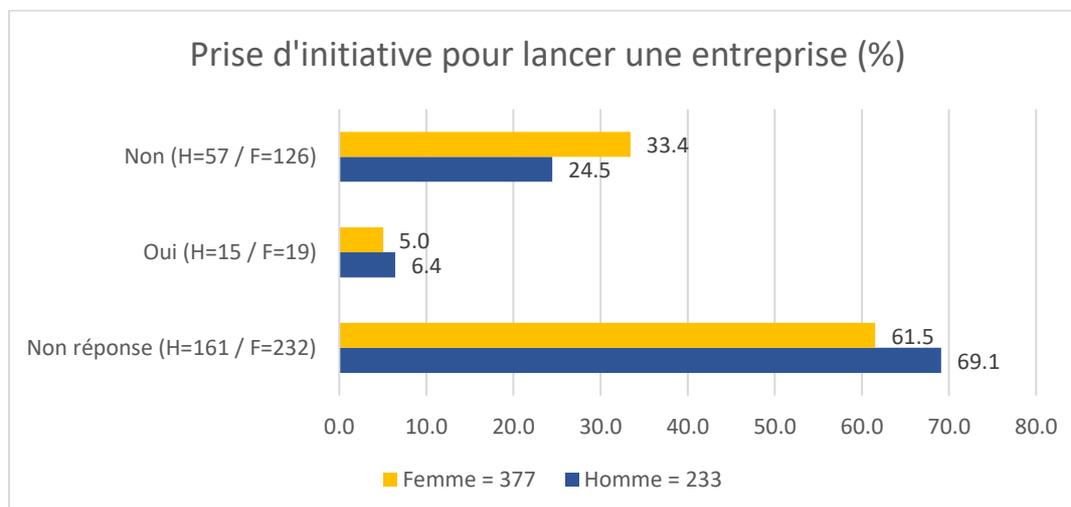
D'une part, pour le cas des chômeurs demandeurs d'emploi, l'enjeu serait de décrocher un emploi dans le plus bref délai, de préférence un emploi stable permettant de stabiliser sa situation professionnelle.

Figure 59 : recherche d'emploi



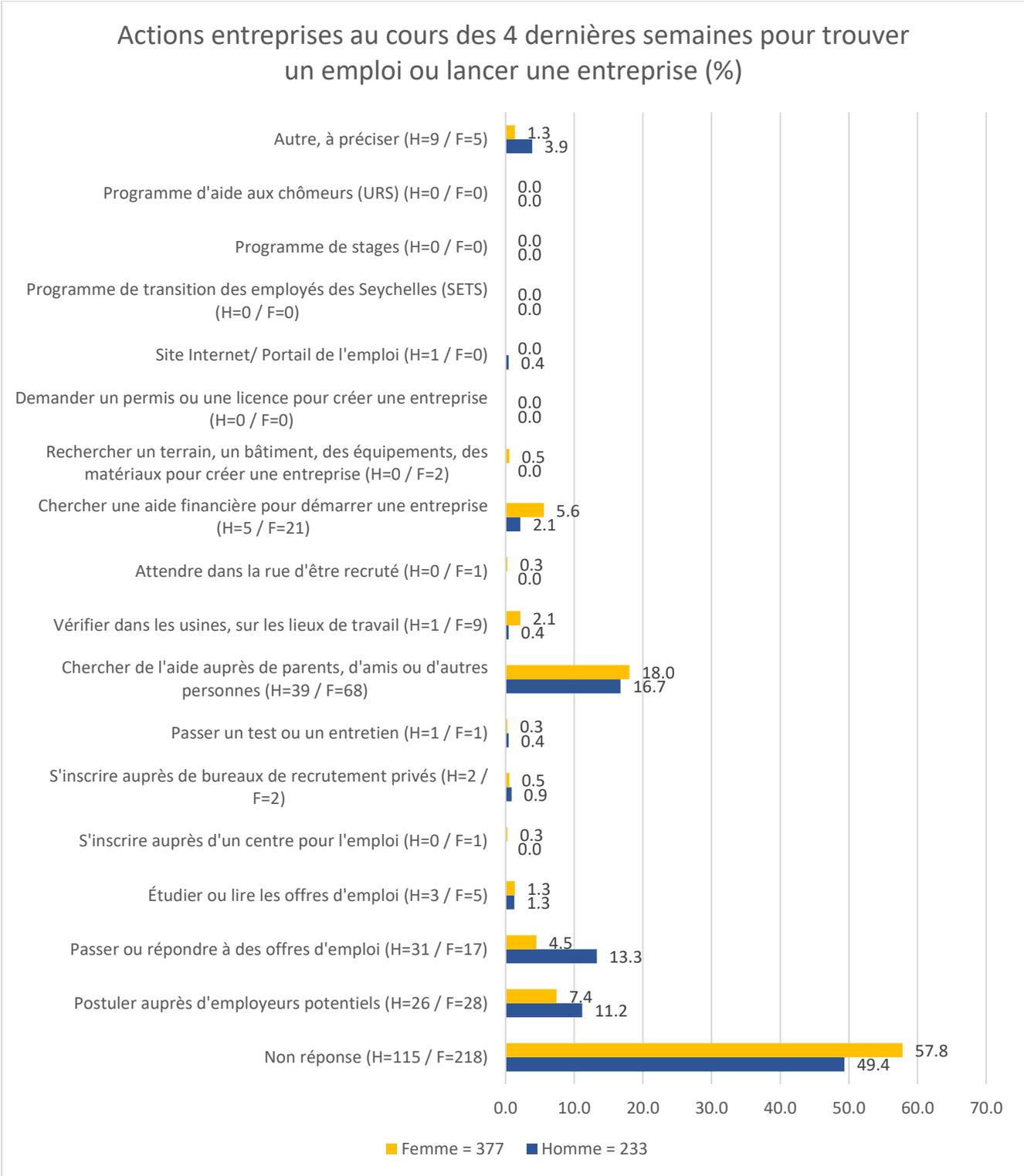
Sur les 466 personnes inactives ayant fourni une réponse, 245 d'entre eux (soit 53% de la population enquêtée) disent avoir fait quelque chose pour trouver un emploi rémunéré au cours des 4 dernières semaines. 221 personnes restent, en revanche, sans action. Il est ainsi intéressant de demander à ces dernières si elles ont malgré cela fait des initiatives telle la création d'une entreprise.

Figure 60 : Lancement d'une entreprise



En réponse à la question, seulement 16% d'entre eux ont eu l'initiative pour lancer une entreprise tandis que les 183 restants sont restés inactifs en dépit de leur situation.

Figure 61 : Actions pour trouver un emploi ou lancer une entreprise



Il existe plusieurs méthodes pour rechercher du travail mais celle adoptée par les populations clés enquêtées serait l'appel à l'aide auprès des parents, d'amis ou d'autres personnes (cas de

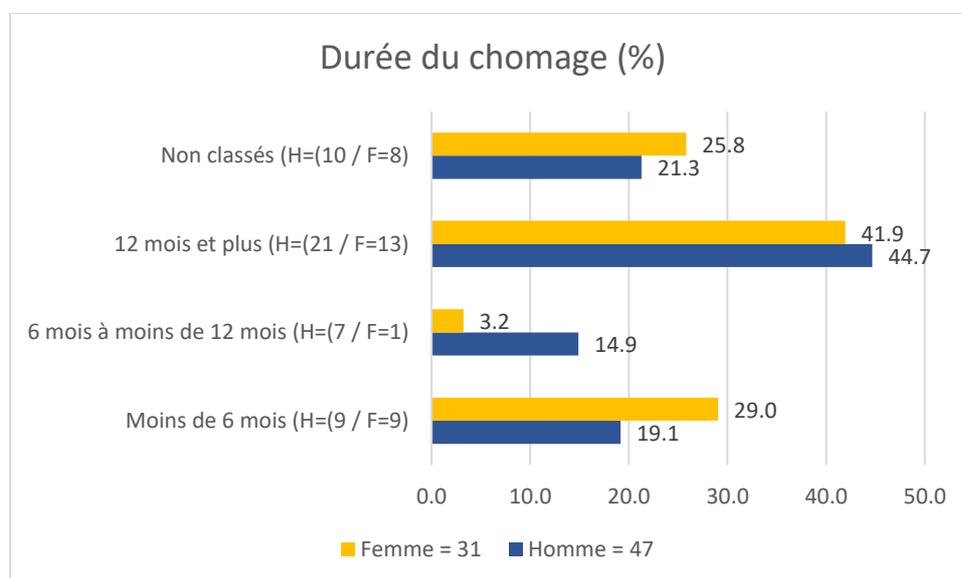
39% des personnes enquêtées). Dans ce sens, ces personnes contactent ses proches soit pour espérer être appuyé dans le processus de recrutement, souvent dans un lieu de travail où la personne contactée ou son réseau travaille, et d'optimiser ses chances de se faire embaucher. Elles peuvent éventuellement les contacter pour demander de l'aide dans la constitution de leur dossier de candidature (lettre de motivation, CV). Les autres approches classiques seraient de postuler auprès d'employeurs potentiels (19% des enquêtés) et de soumettre des dossiers en réponse à des offres d'emploi (17% des enquêtés).

En effet, la méthode la plus basique quand il s'agit de rechercher un emploi serait la prospection d'offre d'emploi, souvent dans les journaux, et d'y soumettre une demande d'emploi en réponse. En revanche, la démarche pourrait être plus efficace si la personne multiplie les méthodes adoptées.

Parmi les 8 personnes ayant fourni une réponse à la question, 7 d'entre eux confirme demander de l'aide à ses parents et à ses proches à part chercher du travail dans les journaux. Le dernier cas restant a prospecté une aide financière pour démarrer une entreprise.

Comme énoncé précédemment, la situation de chômage des populations clés peut dépendre de plusieurs facteurs pouvant avoir un impact sur sa durée, c'est-à-dire que les personnes concernées peuvent se retrouver en long chômage pour plusieurs raisons.

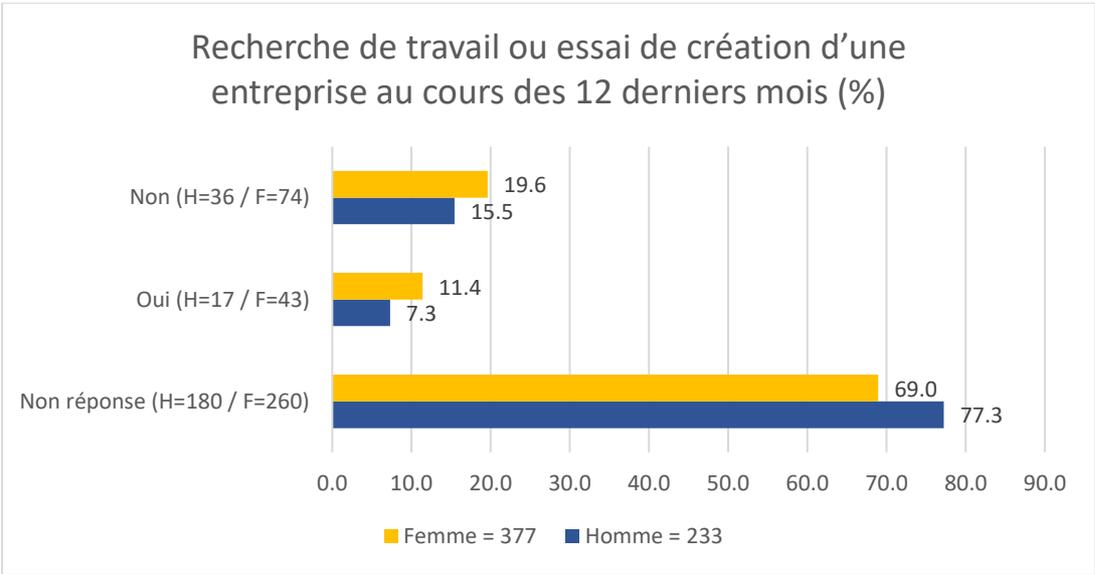
Figure 62 : Durée du chômage



Selon les résultats d'enquête obtenus, 121 personnes sur les 191 ayant répondu à la question affirment être en situation de chômage depuis un an et plus : le taux s'élève à 44,7% pour les hommes et 41,9% pour les femmes. 87 personnes parmi eux n'ont plus eu d'emploi rémunéré ou d'entreprise et se trouve à la recherche d'un emploi depuis 2 ans et plus.

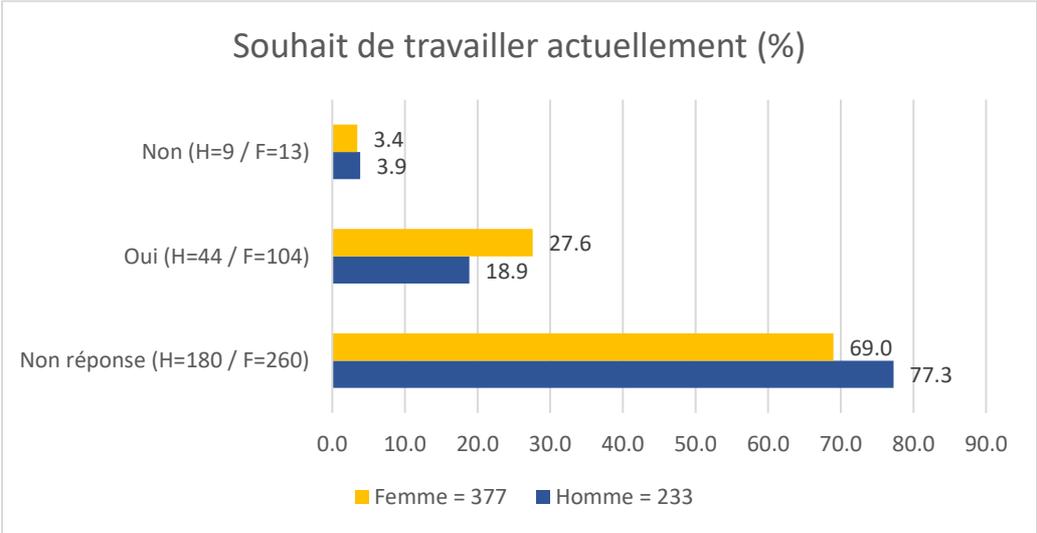
Il est posé comme hypothèse que le chômage chronique pourrait décroître la motivation des victimes à persévérer dans la recherche continue d'un emploi notamment pour des raisons psychologiques (fatigue morale et physique, perte de confiance en soi, perte de confiance au système – croyance à la discrimination et à la corruption).

Figure 63 : Recherche de travail ou essai de création d'une entreprise au cours des 12 derniers mois



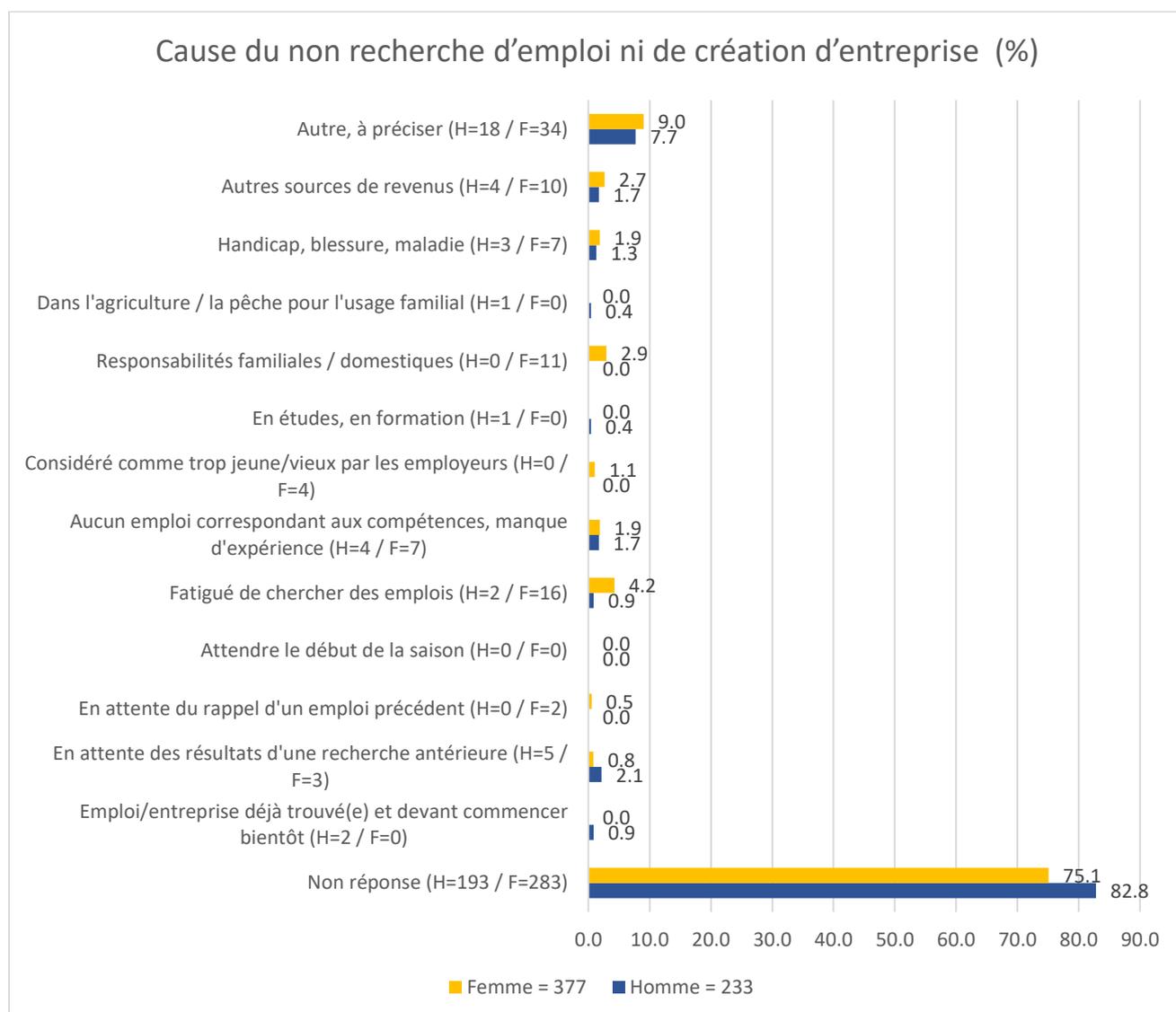
Malgré le chômage, la majorité des personnes enquêtées (72,1% personnes sur 170 personnes ayant répondu à la question) disent ne plus avoir cherché un emploi rémunéré ou avoir essayé de créer une entreprise au cours des 12 derniers mois.

Figure 64 : Souhait de travailler actuellement



Par contre, la plupart des victimes souhaitent travailler : 72,1% des personnes sondées ont témoigné de leur volonté à travailler contre les 22 restants qui ont confié le contraire.

Figure 65 : Cause du non recherche d'emploi ni de création d'entreprise

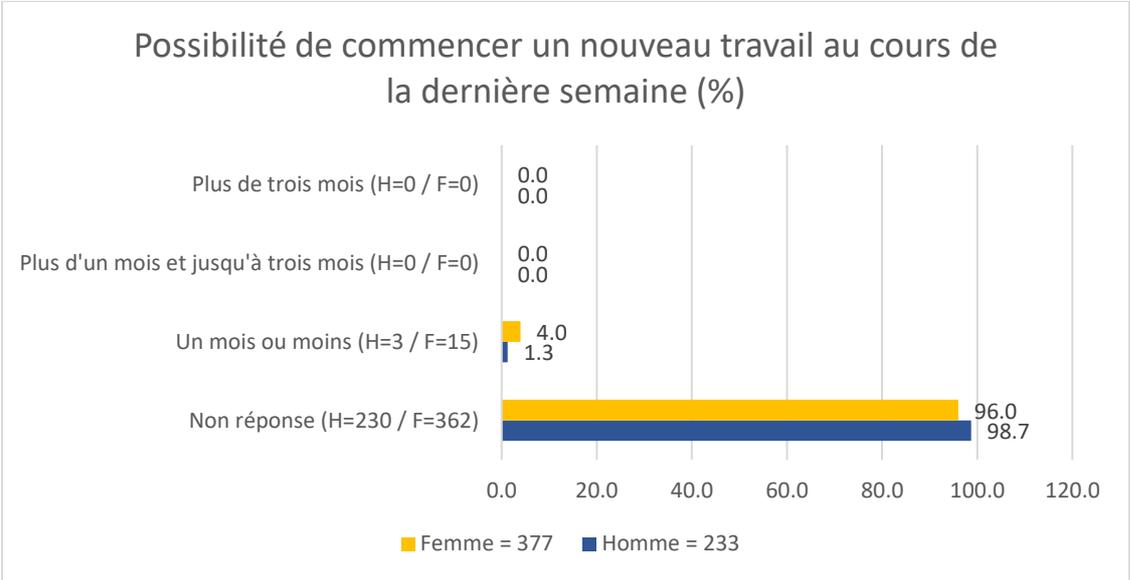


En endiguant sur la question, il a été demandé aux personnes concernées quelle est la raison principale pour laquelle vous n'avez pas essayé de trouver un emploi rémunéré ou de créer une entreprise au cours des 4 dernières semaines. Les réponses les plus probantes ont été :

- Démotivé les multiples demandes d'emploi déposées et fatigué de chercher un emploi (13% cas sur 134) ;
- Ayant déjà d'autres sources de revenus : aide des proches, emplois à la sauvette, appui financiers divers, etc. (10% cas sur 134) ;
- Compétences et expériences insuffisantes ou ne correspondent pas au poste souhaité (8% cas sur 134). A cela s'ajoute l'inexistence de diplôme et l'analphabétisme qui devient un blocage (21 cas sur 134) ;
- Responsabilités familiales/domestiques : être au foyer, s'occuper du ménage et prendre en charge les responsabilités familiales devient un travail à plein temps (8% cas sur 134) ;
- Invalidité à cause d'un handicap, d'une blessure ou d'une maladie (7% cas sur 134) – Tel le cas de certaines personnes vivant avec le VIH/SIDA.

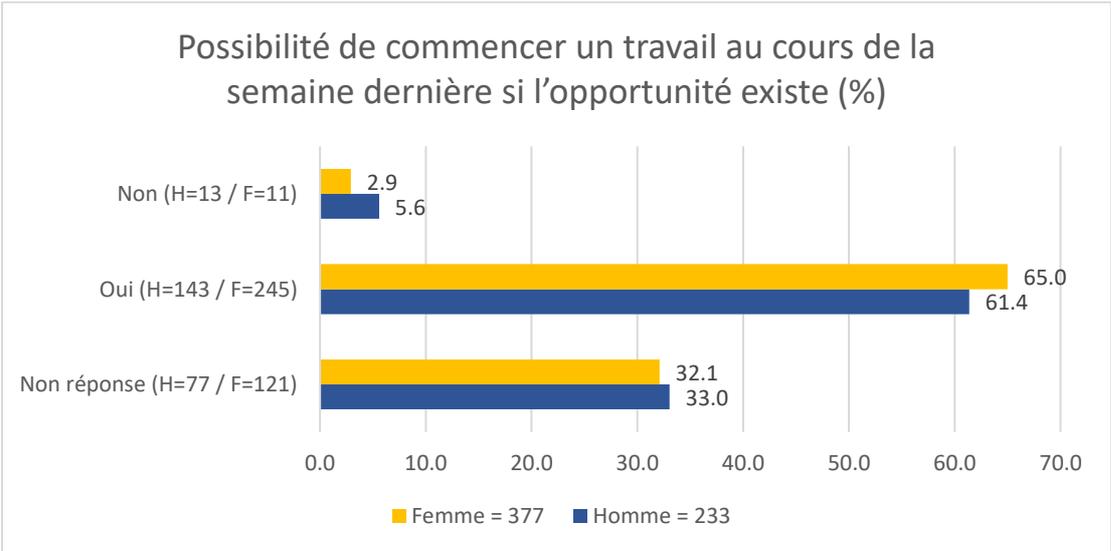
Ainsi, la situation de chômage peut être causée par soit (i) l'incapacité à trouver du travail, à être retenu pendant le recrutement, malgré les efforts et la volonté d'en chercher ; soit (ii) les contraintes de la personne qui lui empêche de rechercher efficacement du travail.

Figure 66 : Possibilité de commencer un nouveau travail au cours de la dernière semaine



Pour le premier cas, 20 sur les 24 personnes ayant répondu à la question affirme qu'elles auraient pu commencer à travailler depuis la semaine précédente dans un nouvel emploi ou dans une nouvelle entreprise si cela dépendait d'elles.

Figure 67 : Possibilité de commencer un travail au cours de la semaine dernière si l'opportunité existe

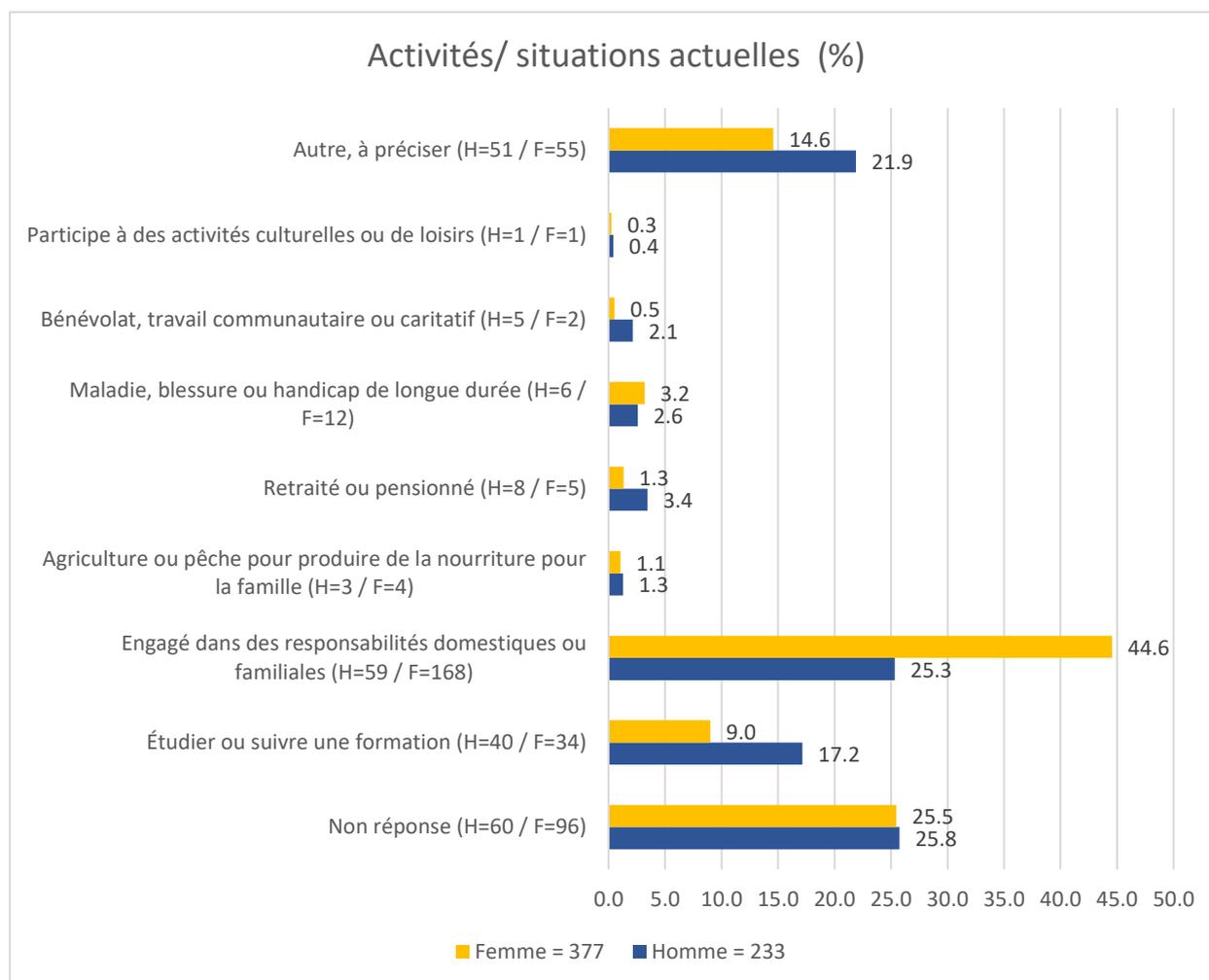


Malgré que la majorité des enquêtés (388 sur les 412 ayant répondu à la question) affirme qu'elle aurait pu commencer à travailler la semaine qui suit si un emploi ou une opportunité

commerciale avait été disponible, 24 des cas sondés confient qu'il pouvait être très probable qu'ils ratent l'opportunité à cause des contraintes dont ils sont confrontés telles les responsabilités familiales.

En dépit de l'inactivité économique en raison du chômage, les personnes concernées ont malgré tout développé des activités principalement pour s'occuper.

Figure 68 : Activités/ situations actuelles



Selon ces statistiques, la majorité des personnes concernées (37,2% des cas sur les 454 ayant répondu à la question) s'est concentrée sur les responsabilités domestiques/familiales pour s'occuper. Pour d'autres, elles ont choisi de poursuivre des études ou suivre une formation dans l'objectif d'étoffer leur CV et en même temps pour gagner en connaissances (12,1% des cas sur les 454 ayant répondu à la question).

SECTION 6 : CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

I – BILAN ET CONCLUSIONS

Les conclusions seront de deux niveaux ; un premier niveau concernant les résultats de l'enquête ; un second niveau concernera l'enquête elle-même, comme outils devant permettre une meilleure compréhension de l'environnement socio-économique des personnes vivant avec le VIH et des populations clés ;

1) Conclusions concernant les résultats de l'enquête

A titre de synthèse, il a été constaté, d'une part, que la discrimination et la marginalisation faites à l'encontre des populations clés constitue un blocage conséquent sur leur accès dans le marché du travail. Cette discrimination se manifeste de deux manières : (i) une discrimination généralisée faite par la société entraînant des blocages psychologiques chez les individus victimes ; (ii) une discrimination faite par les employeurs se manifestant par une exclusion au recrutement et dans le lieu de travail.

D'autre part, le manque de diplôme et de compétences dû à l'abandon scolaire complique davantage la situation des populations clés. En effet, 60% des personnes enquêtées ont un niveau d'études primaire (sans diplôme ou le diplôme CEPE) et un niveau secondaire (BEPC) dans 16% des cas ; puisque la majorité ont dû quitter prématurément l'école principalement pour des raisons financières (64% des individus questionnés affirment avoir été contraints de quitter les études ou ne pas pouvoir fréquenter les bancs de l'école pour des raisons financières). Ainsi, ceci fait défaut quand il s'agit de rechercher du travail puisque la majorité des postes requiert le diplôme de BACC en général.

Pour faire face à la situation en conséquence, les populations clés se trouvent soit en chômage, soit à exercer un travail qui ne correspond pas à ses attentes (59% des enquêtés justifient leur emploi actuel par le fait de ne pas avoir pu trouver un autre emploi et 61% recherchent un emploi mieux rémunéré) et sans avantages sociaux en effet, selon l'enquête 78% n'ont pas droit aux congés maternité/paternité et 85% n'ont pas droit aux congés payés), soit à développer une petite activité (Dans l'informel pour 89% des enquêtés) afin de survivre. Cependant, il faut aussi constater que 52% des enquêtes ont essayé de trouver un emploi, dans les 4 semaines avant l'enquête et 16% ont essayé de lancer une entreprise.

2) Conclusions concernant l'outil lui-même

Cette enquête spécifiquement orientée vers les personnes vivantes avec le VIH et les populations clés étant un pilote ; il semble important d'en évaluer l'efficacité, de déterminer le champ d'application et les limites.

Pour ce qui concerne l'efficacité, il n'y a aucun doute que les résultats collectes permettent de mieux comprendre le contexte socioéconomique des groupes ciblés ; ceci permet de mieux appréhender les sources de vulnérabilité, et de facto de déterminer les points d'entrée pour une intervention améliorant la résilience et visant l'insertion socioéconomique durable.

Pour son champ d'application, il est évident que ce type d'enquête ne peut être réalisée qu'à travers un encadrement méthodologique et éthique garantissant la fiabilité des résultats et la protection des groupes enquêtés ; Ce type d'enquête gagnerait à être conduite en même temps que les enquêtes bio-comportementales (*Integrated Biological-behavioral Surveillance*) ; ceci pourrait être réalisé à travers un module supplémentaire par exemple.

Pour ce qui concerne les limites de la présente enquête, il est utile de rappeler que cette enquête n'avait pas pour objectif d'être représentative de la population nationale ; de ce fait les extrapolations qui pourraient être faites sont à prendre avec beaucoup de précaution

II – RECOMMANDATIONS

De la même manière que les conclusions, les recommandations seront à deux niveaux, au niveau des résultats de l'enquête, et au niveau de l'outil lui-même.

1) Conclusions concernant les résultats de l'enquête

Afin de faciliter l'accès des populations clés dans le marché du travail et ainsi améliorer leur expérience dans ce domaine, il est recommandé de planifier des actions visant principalement à appuyer cette population à tous les niveaux impliqués dans leur insertion professionnelle. Ci-après les pistes d'actions recommandées à cet effet :

- Au niveau des communautés :
 - Appui à l'insertion professionnelle (appui des partenaires techniques et financiers, intervention des associations)
 - Programme de renforcement de capacité (formation technique, formation en leadership, formation en droits)
 - Programme d'appui en matière d'activités visant l'insertion socioéconomiques des personnes vivant avec le VIH et des populations clés.
- Au niveau politique et stratégique :
 - Niveau de l'Etat :
 - Révision des lois pour plus d'équité dans le code du travail ;
 - Examiner les voies et moyens d'étendre la couverture de la protection sociale aux groupes vulnérables notamment les personnes vivant avec le VIH et les populations clés.

- Programme d'appui au renforcement de la résilience économique et sociale des populations clés, avec une approche sensible au genre ;
- Niveau du syndicat :
 - Plaidoyer pour la défense des droits des personnes vivant avec le VIH et des populations clés dans le monde du travail ;
 - Initier des programmes de protection des groupes vulnérables contre la discrimination basée sur le statut sérologique (avéré ou suspecté)
 - Appui à la communauté et aux entreprises pour mettre en place un environnement de travail équitable
- Niveau patronal (des employeurs/des entreprises :
 - Mettre en place des initiatives vis-à-vis de la non-discrimination lors des recrutements (Charte d'entreprise, formation des cadres des ressources humaines, etc) ...
 - Soutenir et initier des programmes de sensibilisation et de prise en charge du VIH/SIDA (services de prévention, de santé, subventions en médicaments) en entreprise

2) Conclusions concernant l'outil lui-même

L'un des objectifs de l'étude était de tester l'utilisation d'un questionnaire d'enquête sur les forces de travail auprès de la population clé à Madagascar. Les résultats montrent que :

- La base de sondage de la population clé fournie par l'ONUSIDA était essentielle pour l'enquête. Sans cette base, l'activité aurait été plus coûteuse et plus difficile, car l'équipe aurait dû trouver d'autres moyens d'obtenir des répondants. Il est donc essentiel de continuer à travailler avec l'ONUSIDA sur de telles activités.
- Certains indicateurs du marché du travail n'ont pas pu être ventilés par sexe en raison du très faible nombre d'observations. Afin de comprendre l'expérience des hommes et des femmes au sein de la population clé, il est donc essentiel de travailler avec un échantillon plus large afin d'obtenir plus d'observations.

L'enquête type réalisée à Madagascar a suscité beaucoup d'intérêt des principaux partenaires, y compris les associations de personnes vivant avec le VIH (y compris du GNP+) et des représentants des populations vulnérables ; des collègues des Nations Unies et en particulier de l'ONUSIDA mais aussi des partenaires tel que le Fond mondial.

Il serait utile de poursuivre l'initiative en :

- a) Identifiant des pays pilotes supplémentaires avec des épidémies VIH diverses ;
- b) Présenter les conclusions de l'enquête dans des forums techniques compétant pour identifier les voies et moyens d'en améliorer le contenu, la méthode et les résultats ;

- c) De considérer une publication technique ;
- d) D'identifier les voies et moyens de pérenniser les mécanismes de financement de ce type d'enquête dans les enquêtes auprès des Personnes vivantes avec le VIH et populations clés.